

**NELSON JULIO MARTINI RIBAS**

**A CONVENÇÃO COLETIVA NO NOVO MUNDO DO TRABALHO:  
UM INSTRUMENTO DEMOCRÁTICO**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Direito, Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Professor Doutor Wilson Ramos Filho

**Curitiba**

**2004**

# TERMO DE APROVAÇÃO

NELSON JULIO MARTINI RIBAS

A CONVENÇÃO COLETIVA NO NOVO MUNDO DO TRABALHO:  
UM INSTRUMENTO DEMOCRÁTICO

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador:

Prof. Dr. Wilson Ramos Filho

  
Prof. Dr. Célio Horst Waldraff

  
Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther

Curitiba, 26 de abril de 2004

## **Agradecimentos**

**Ao Professor Doutor Wilson Ramos Filho. Além do orientador, é propagador de uma paixão contagiante pelo Direito do Trabalho.**

**À Professora Doutora Aldacy Rachid Coutinho, a Flávio Antonello Benites e a Rogério Viola Coelho, pelo incentivo e colaboração.**

**A meus filhos, João Vicente,  
Luiz Otávio e Tomás.**

## SUMÁRIO

RESUMO .....	7
INTRODUÇÃO .....	9
PARTE I - A EVOLUÇÃO DO FENÔMENO COLETIVO .....	14
CAPÍTULO 1 - A CONFORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO .....	15
1.1 O princípio da proteção do trabalhador.....	17
1.2 A conformação do Direito do Trabalho no Brasil.....	18
1.3 Atitudes coletivas dos trabalhadores.....	23
CAPÍTULO 2 - O ESTADO INTERVENCIONISTA E AS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	27
2.1 O liberalismo .....	29
2.2 O Estado do bem-estar .....	32
2.3 O neoliberalismo .....	34
2.4 A regulação jurídica estatal.....	36
CAPÍTULO 3 - GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIDADE.....	40
3.1 O Direito do Trabalho ante o fenômeno da globalização .....	42
3.2 Conceito e formas de flexibilização.....	46
CAPÍTULO 4 - O NOVO MUNDO DO TRABALHO ANTE A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITAL .....	51
4.1 Do fordismo/taylorismo ao toyotismo e à produção flexível .....	52
4.2 A crise contemporânea e os desafios para um novo sindicalismo.....	56
CAPÍTULO 5 - OS RUMOS DO SINDICALISMO BRASILEIRO .....	60
5.1 O modelo brasileiro de unicidade sindical.....	62
5.2 O modelo pluralista .....	65
5.3 Os modelos em discussão para uma reforma sindical.....	68

PARTE II - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FONTE DO DIREITO .....	81
CAPÍTULO 1. AS TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO E DAS OBRIGAÇÕES....	82
1.1 A nova teoria contratualista.....	86
1.2 Função social da autonomia privada e negócio jurídico.....	90
1.3 O novo direito privado e os direitos da personalidade .....	92
CAPÍTULO 2 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FONTE MATERIAL DO DIREITO DO TRABALHO.....	96
2.1 O sujeito coletivo nas relações de produção.....	102
2.2 A constitucionalização do Direito do Trabalho .....	106
2.3 Conflito entre lei e convenção coletiva.....	110
CAPÍTULO 3 - A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE AMPLIAÇÃO DE DIREITOS .....	114
3.1 Natureza jurídica.....	118
3.2 O modelo brasileiro ampliativo de direitos .....	124
CAPÍTULO 4 - A CONVENÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO PRECARIZANTE .....	128
4.1 A proposta de alteração do artigo 618 da CLT .....	132
4.1.1 As emendas dos parlamentares .....	136
4.1.2 O relatório final.....	137
4.2 A necessária legislação de sustento.....	144
CONCLUSÃO .....	149
REFERÊNCIAS .....	155
OBRAS CONSULTADAS .....	160

## RESUMO

O presente estudo ressalta a virtualidade democrática da convenção coletiva no atual e precário mundo do trabalho. Está estruturado em duas partes. Na primeira parte, examina-se a evolução do fenômeno coletivo, desde o surgimento do direito individual do trabalho e o seu encontro e integração com o direito coletivo do trabalho; examina-se a conformação do Direito do Trabalho, com ênfase no princípio da proteção do trabalhador e nas atitudes coletivas dos trabalhadores; apresenta-se um esboço da evolução do Estado moderno, salientando-se seu caráter de maior ou menor intervenção nas relações de trabalho; examina-se o fenômeno da globalização, sua influência nos Estados nacionais e a exigência de “flexibilização” da legislação trabalhista; faz-se uma análise do novo mundo do trabalho na era da reestruturação produtiva do capital, da evolução dos modelos tradicionais de produção, até o atual fenômeno denominado “toyotismo”. Por fim, examinam-se os possíveis rumos do sindicalismo brasileiro e do processo de negociação coletiva, partindo-se da análise dos modelos sindicais conhecidos, bem como da discussão sobre o possível futuro modelo a ser adotado na reforma constitucional sindical que se anuncia. Na segunda parte, examina-se a negociação coletiva entre as fontes do Direito do Trabalho. Parte-se das transformações do direito das obrigações, passando pela nova teoria contratualista, o novo Direito Privado e a eficácia dos direitos fundamentais; analisa-se a negociação coletiva na perspectiva de fonte material do Direito do Trabalho, desde a caracterização do sujeito coletivo nas relações de trabalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores e a constitucionalização do Direito do Trabalho, examinando-se, ainda, o conflito entre a lei e a convenção coletiva; examina-se a convenção coletiva de trabalho como instrumento de ampliação de direitos e como instrumento de precarização do trabalho, fazendo-se uma análise crítica do projeto de lei que pretendia alterar

o artigo nº 618 da CLT para estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado. Por derradeiro, procura-se demonstrar a necessidade da efetivação de uma legislação de sustento, para que se possa garantir a igualdade substancial e o equilíbrio de forças nas relações trabalhistas.

## INTRODUÇÃO

O objetivo do presente estudo é a investigação do instituto da convenção coletiva num novo mundo do trabalho, relativamente a sua eficácia no plano jurídico e no plano social, como instrumento hábil a solucionar os conflitos trabalhistas entre trabalhadores e empresários, bem como a regular as relações de trabalho de forma mais adequada e duradoura. Quer-se demonstrar que a convenção coletiva de trabalho possui uma virtualidade jurídica e social que, aliada a um processo democrático participativo, pode representar um importante meio de pacificação e transformação social, contribuindo não só para a superação da crise crônica do movimento sindical, mas também para a emancipação da classe trabalhadora.

O reconhecimento das convenções coletivas de trabalho no Direito Constitucional brasileiro, e, portanto, a sua integração ao ordenamento jurídico nacional, remonta à Constituição de 1934 (art. 121). A Constituição Federal em vigor desde 5 de outubro de 1988, que se notabilizou por imprimir maior relevância aos direitos fundamentais, entre eles os direitos sociais dos trabalhadores, manteve o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, atribuindo-lhe, inclusive, segundo alguns, a possibilidade de “flexibilizar” a legislação positivada, no que se refere à redução salarial e à jornada de trabalho (art. 7º, incisos XXVI, VI, XIII e XIV).

Ressalte-se, no entanto, que a utilização desse instrumento como corolário na solução de conflitos coletivos de trabalho no Brasil, conforme se verá, remonta ao início do século XX, e precede, inclusive, a própria organização sindical reconhecida.

A autonomia coletiva e o sistema sindical brasileiro estão regulados no artigo 8º da Constituição Federal, que adotou como princípios nessa esfera: a

*autonomia* dos sindicatos em relação ao Estado; a *unicidade sindical*, na medida em que manteve o conceito de categorias profissional e econômica e proibiu a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial, entendida esta como o município; o *direito de greve*, que posteriormente seria regulamentado pela Lei 7.783, de 28.06.89; a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva. Já no artigo nº 114, a Carta brasileira manteve o *poder normativo* da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar os dissídios coletivos, quando frustrada a negociação.

A par da legislação pertinente e do tratamento implementado pela doutrina e pela jurisprudência a esse instituto jurídico, pretende-se dimensionar o seu alcance como fomento à prática da autonomia coletiva, bem como às limitações que sofre, em face do direito positivado. Em síntese, pretende-se conhecer o papel da autonomia privada coletiva como agente de pacificação e de transformação social.

A atual conjuntura internacional, da chamada “pós-modernidade”, marcada pelo avanço globalizado do capitalismo em fase de reestruturação produtiva e pela crise do Estado moderno, obviamente afeta as relações sociais nacionais, em especial as do trabalho e exige dos operadores do Direito a busca de soluções jurídicas mais consentâneas com os novos métodos do desenvolvimento econômico e o atual estágio das relações sociais.

O Direito do Trabalho, que no seu desenvolvimento histórico conseguiu diminuir as desigualdades sociais, sofre com a crise do Direito, que é uma decorrência da crise do Estado social. A globalização da economia propõe reformas neoliberais que reduzem o poder político decisório, especialmente do cidadão comum, decompondo a estrutura de classes sociais da sociedade industrial tradicional, o que traz como conseqüências, entre outras, a precariedade do trabalho e o desemprego em massa, fatores que contribuem para a exclusão social.

Ressalta-se a relevância do tema convenção coletiva de trabalho neste momento de crise do Direito e do Estado, por ser um instrumento jurídico que, historicamente, enfrentando toda a espécie de dificuldades e mutações que a

sociedade experimentou, foi o corolário na solução de conflitos, desde os mais violentos, no seio das greves ou *lock-outs*, ou mesmo em tempos de paz, como instrumento regulador das relações de trabalho.

A legislação trabalhista nacional, de caráter essencialmente imperativo, norteada por princípios que visam proteger o trabalhador, vem sendo “bombardeada” pela competitividade econômica atual, decorrente do pensamento neoliberal, que pretende retirar a tutela estatal das relações de trabalho, por ser um empecilho para o estágio de desenvolvimento de sua política econômica.

Há que se considerar que a negociação coletiva, baseada na autonomia dos sujeitos coletivos, apesar de sua difusão e importância, no Brasil, ao contrário dos países europeus, não foi e continua não sendo o eixo do Direito do Trabalho, o qual está sedimentado na limitação da autonomia das partes pela lei.

A inversão da lógica da tutela estatal para a prevalência das soluções negociadas num momento de crise, no qual se ressalta o enfraquecimento das associações sindicais, que têm diminuído o seu poder de força ante a expansão e reestruturação do capital em nível mundial, pode representar a sua derrocada e, em conseqüência, o aprofundamento da crise e o retorno da exploração desenfreada dos trabalhadores pelo capital, talvez em índices ainda mais nefastos que aqueles vivenciados no liberalismo do início da Revolução Industrial.

Por outro lado, não se pode pretender a manutenção de um sistema que está dando mostras de sua incapacidade para responder às novas demandas sociais, ante a inexorabilidade da globalização econômica e da expansão do ideário neoliberal. Neste momento, em que se anuncia uma reforma constitucional trabalhista e sindical, há que se pensar em adotar novos conceitos e novos mecanismos de defesa da cidadania do trabalhador.

Entende-se que a investigação de um instituto histórico que sempre respondeu positivamente como instrumento de pacificação dos conflitos sociais, se devidamente posicionado e até mesmo redimensionado, como instrumento democrático de regulação das relações de trabalho, pode contribuir decisivamente para a superação da crise e para as transformações sociais que se requer. Em outras palavras, pode-se afirmar que a convenção coletiva de trabalho, ao

contrário de estar superada, como defendem alguns, pode ser um instrumento eficiente para responder às exigências da pós-modernidade.

Na busca do propósito anunciado, estruturou-se o presente trabalho em duas partes. Na primeira parte, examina-se a evolução do fenômeno coletivo, desde o surgimento do direito individual do trabalho, o seu encontro e integração com o direito coletivo do trabalho, até o atual momento histórico, em que se assiste ao surgimento de um novo mundo do trabalho, na denominada “era pós-moderna”, em que as relações sociais se tornaram mais complexas, informadas por vários fatores de ordem política, ideológica, econômica e social. Assim é que, no primeiro capítulo, delinea-se a conformação do Direito do Trabalho em nível mundial e nacional, com ênfase no princípio da proteção do trabalhador e nas atitudes coletivas dos trabalhadores. No capítulo segundo, apresenta-se um esboço da evolução do Estado moderno, salientando-se seu caráter de maior ou menor intervenção nas relações de trabalho, de acordo com cada um dos modelos de Estado, e, ainda, seu caráter totalitário ou democrático. A seguir, examina-se o fenômeno da globalização, sua influência nos Estados nacionais e a exigência de “flexibilização” da legislação trabalhista, noticiando-se as diversas formas de flexibilidade que estão sendo difundidas. Já, no capítulo quarto, faz-se uma análise do novo mundo do trabalho na era da reestruturação produtiva do capital, da evolução dos modelos tradicionais de produção, até o atual fenômeno denominado “toyotismo”, da crise sindical contemporânea e dos desafios que se apresentam para o surgimento de um novo sindicalismo. Por fim, examinam-se os possíveis rumos do sindicalismo brasileiro e do processo de negociação coletiva, partindo-se da análise dos modelos sindicais conhecidos – o de unicidade sindical, que vigora entre nós, e o pluralismo sindical – bem como se discorre sobre o possível futuro modelo a ser adotado na reforma constitucional sindical que se anuncia.

Na segunda parte, examina-se a negociação coletiva entre as fontes do Direito do Trabalho. No primeiro capítulo, parte-se das transformações do direito das obrigações, passando pela nova teoria contratualista, pelo novo conceito de autonomia privada, que lhe atribui uma função social, o novo Direito Privado, os direitos fundamentais e, entre eles, os direitos da personalidade, como inerentes à dignidade da pessoa humana. Em seguida, analisa-se a negociação coletiva na

perspectiva de fonte material do Direito do Trabalho, desde a caracterização do sujeito coletivo nas relações de trabalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores e a constitucionalização do Direito do Trabalho, examinando-se, ainda, o conflito entre a lei e a convenção coletiva. No capítulo terceiro, examina-se a convenção coletiva de trabalho como instrumento de ampliação de direitos, que é como está posta no nosso ordenamento jurídico. No capítulo último, analisa-se a convenção coletiva como instrumento de precarização do trabalho, fazendo-se uma análise crítica do projeto de lei que pretendia alterar o artigo nº 618 da CLT para estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, a prevalência da autonomia coletiva privada como eixo do Direito do Trabalho. Por derradeiro, procura-se demonstrar a necessidade da efetivação de uma legislação de sustento, em qualquer das hipóteses, para que se possam garantir a igualdade substancial e o equilíbrio de forças nas relações trabalhistas.

Em síntese, pretende-se demonstrar que a adoção da autonomia privada coletiva como eixo central do Direito do Trabalho tem suas virtudes, desde que acompanhada de uma série de medidas legislativas que possibilitem a existência de um sindicalismo combativo e garanta uma igualdade substancial na correlação das forças sociais.

Nesse panorama, questiona-se se a convenção coletiva no novo mundo do trabalho se constitui num instrumento democrático, de construção da cidadania do trabalhador e impulsionadora das transformações sociais que podem levar a uma nova sociedade, além do capital. É o que se pretende investigar.

**PARTE I**

**A EVOLUÇÃO DO FENÔMENO COLETIVO**

## CAPÍTULO 1

### A CONFORMAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

El contrato de trabajo es casi siempre verbal, muchas veces monosilábico, construido en su totalidad sobre una tácita llamada a las normas de la costumbre.

Carnelutti

O impulso do desenvolvimento industrial, em meados do século XIX, aprofundou a oposição de interesses entre o proletariado e a burguesia, configurando o clássico e até hoje insuperável conflito *capital x trabalho*, que veio a se constituir na fonte material, por excelência, do Direito do Trabalho. A exploração vil e ilimitada do capital submetia os trabalhadores, inclusive mulheres e crianças, a jornadas de trabalho excessivas, mediante salários aviltantes, sem as mínimas condições de sobrevivência dignas e humanas<sup>1</sup>. Isso tudo era decorrência, sobretudo, da desigualdade econômica, um dos componentes da relação de trabalho que favorece a exploração e a submissão do empregado. Citando Carnelutti, Romagnoli registra que o trabalhador devia aceitar as condições estabelecidas pelos usos e costumes, os quais nada mais eram do que o resultado de um desequilíbrio de poderes em sua desvantagem.<sup>2</sup>

O grande desafio do Direito do Trabalho, consubstanciado na doutrina de sociólogos, moralistas, juristas, filósofos e políticos, foi, então, “defender a massa que trabalha, que sofre, que pouco rendimento obtém e que constitui a maioria do

---

<sup>1</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. *A boa-fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996, p. 78.

<sup>2</sup> ROMAGNOLI, Umberto. *El derecho, el trabajo y la historia*. Tradução Marina Tomadini. Madrid: Consejo Económico y Social, 1996, p. 69.

povo”.<sup>3</sup> A religião, a política, a ciência, a administração pública, entre outros fatores, chamaram a atenção dos governantes e legisladores para essa crucial questão social, exigindo deles um corpo resistente e volumoso de normas jurídicas, capaz de envolver e solucionar conflitos criados entre empregados e empregadores em decorrência da prestação de serviços.<sup>4</sup>

O Direito do Trabalho teve o ápice de seu desenvolvimento no século XX; é, portanto, uma “criação recente do espírito humano”<sup>5</sup>, cuja conformação decorreu da organização do Estado nos moldes do liberalismo. Olhando para trás, constata-se, por exemplo, um profundo silêncio do Direito Romano em relação à regulamentação do trabalho, visto que o trabalhador era escravo e escravo não era pessoa humana, nem sujeito de direito, mas simples objeto do direito de propriedade. Foi com a Revolução Francesa, em face da vitória das idéias liberais, que o homem que trabalha adquiriu o *status* de cidadão, passando a ser considerado no mesmo plano político dos outros seres humanos, assentado na idéia de que os homens “nascem livres e iguais”.<sup>6</sup> Aliás, essa é uma das virtudes que se atribui à ascensão da burguesia revolucionária ao poder.

Esse avanço no campo político e das idéias, entretanto, não teve a mesma correspondência no campo social, que pudesse favorecer os trabalhadores. Os ideais revolucionários sedimentaram o capitalismo, que, aliado à invenção da máquina, determinou o apogeu da grande indústria para os empregadores e reservou aos empregados péssimas condições de vida e de trabalho, além do assombro do desemprego. Ocorre que a produção era monopolizada e controlada pelos empregadores, os quais impunham aos empregados suas próprias condições, que eram necessariamente aceitas por estes uma vez que não dispunham de alternativas. Estava o “obreiro entre o dilema de aceitar a proposta patronal ou não obter o emprego”.<sup>7</sup> Daí o sentido da definição de Carnelutti que introduz o presente texto. O contrato de trabalho baseava-se no costume, e este, por sua vez, era composto pelas regras impostas pelos empregadores.

---

<sup>3</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 1.

<sup>4</sup> RUSSOMANO, op. cit., p. 2.

<sup>5</sup> RUSSOMANO, op. cit., p. 2.

<sup>6</sup> RUSSOMANO, op. cit., p. 37.

<sup>7</sup> RUSSOMANO, op. cit., p. 7.

## 1.1 O princípio da proteção do trabalhador

Em reação a essa exploração desenfreada, adotou o legislador o denominado “princípio da proteção”, na tentativa de compensar juridicamente essa desigualdade social, o qual consiste num princípio de justiça distributiva, na concepção aristotélica de “tratar desigualmente os desiguais<sup>8</sup>”. Assim, o Direito do Trabalho origina-se de princípios e normas diferenciadas do direito comum, em especial do direito das obrigações em geral, com a finalidade de proteger o trabalhador, mediante a imposição de limites e condições ao trabalho subordinado. Essa legislação, cujo centro é o trabalhador individualmente considerado e que passou a regular o contrato de trabalho, integra o que se denominou “Direito Individual do Trabalho”, o qual, no entender de De La Cueva, é um conjunto de normas jurídicas que fixam as bases gerais da prestação individual de serviços com o fim de assegurar a saúde e uma vida digna ao trabalhador; ou, ainda, “es la suma de derechos del hombre frente al Capital”,<sup>9</sup> um direito imposto pela natureza das necessidades humanas e destinado a satisfazer a estas necessidades.

Como forma de compensar esse desequilíbrio, o *princípio da proteção* do trabalhador materializa-se pela instituição de normas de caráter imperativo e de ordem pública (é defeso contratar diferentemente do que estabelece a lei), que visam opor obstáculo à *autonomia da vontade* dos contratantes. Estes podem apenas complementar o mínimo de proteção garantido pela lei. Nesse sentido, a legislação trabalhista já nasce intervencionista, em oposição aos postulados da Revolução Francesa, que primavam pela prevalência da *vontade* nas relações contratuais, o que permitia a exploração do trabalhador e propiciava o fortalecimento da empresa<sup>10</sup>.

Por outro lado, sendo o trabalho assalariado, juntamente com o lucro, a propriedade privada e a liberdade de mercado, pressuposto básico do sistema capitalista, é lógico que o sistema jurídico que regulamenta a relação laboral

---

<sup>8</sup> ARAUJO. *A boa-fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996, p. 79.

<sup>9</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México: Porruá, 1970, p. 436.

<sup>10</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1991, v. I, p. 128.

garde correlação direta com o sistema econômico, e a adoção pelas legislações nacionais de “bases de compreensão e humanidade”<sup>11</sup> passou a ser condição de sobrevivência da sociedade capitalista. Assim, o Direito do Trabalho, com as características que até hoje possui, foi se incrustando nas várias legislações e até mesmo nas constituições, como na do México de 1917 e na Constituição de Weimar, de 1919. Para isso, tiveram influência decisiva a encíclica papal *Rerum Novarum*, de Leão XIII, e os movimentos socialistas.

Enfim, fosse pela pressão dos trabalhadores, fosse pelo sentimento religioso, ou pelo risco de uma revolta, a burguesia foi fazendo concessões, traduzidas em leis e códigos, que passaram a contemplar garantias mínimas aos trabalhadores.

## 1.2 A conformação do Direito do Trabalho no Brasil

A conformação do Direito do Trabalho no Brasil passa pela compreensão da origem e história da sociedade brasileira, essencialmente agrícola, marcada por três séculos e meio de regime escravocrata, no qual o trabalho era concebido como algo “que se obriga outro a fazer e pessoas humanas são mercadorias”.<sup>12</sup> O escravo apenas se tornava gente, sujeito de direito, quando cometia algum delito. “Pelo ato criminoso o escravo se tornava gente, de pleno direito”.<sup>13</sup> Essa situação, evidentemente, exerceu grande influência na cultura nacional.

Em seqüência, quando a escravidão passou a não ser vista com naturalidade, em decorrência da reação dos escravos, traduzida em revoltas e fugas em massa, os fazendeiros passaram a adotar, além de severa vigilância, outras táticas para a manutenção da ordem e do sossego público. Num desses episódios marcantes, ocorrido em 1850 no município de Vassouras, no estado do Rio de Janeiro, onde houve uma grande fuga em massa de escravos, formou-se uma comissão permanente de fazendeiros, que recomendava, com o intuito de prevenir novas fugas, que se permitisse aos escravos se divertirem e se

---

<sup>11</sup> RUSSOMANO. *O empregado empregador no direito brasileiro*, p. 11.

<sup>12</sup> TOLEDO, Roberto Pompeu de. *À sombra da escravidão*, *Veja*, maio 1996, p. 53.

<sup>13</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000, p. 61.

incentivasse maior apego aos preceitos cristãos. Acreditavam que tanto a diversão quanto a prática da religião funcionariam como freio à conspiração e ajudariam na resignação dos escravos. Foi também recomendado que se admitisse parte da mão-de-obra de colonos imigrantes europeus, os quais representavam um braço amigo e leal.<sup>14</sup>

Sabe-se que a escravidão não dizia respeito apenas a seus protagonistas – o fazendeiro e o trabalhador escravizado –, mas impregnou toda a sociedade da época, mesmo após a sua abolição, criando um padrão de relações sociais e políticas de graves conseqüências, que repercutem até os nossos dias.<sup>15</sup> No Brasil, desenvolveu-se a concepção de que trabalhador é escravo; portanto, “liberdade é não trabalhar”.<sup>16</sup>

Essas circunstâncias geraram um certo descompromisso com as pessoas que se situam fora das classes mais favorecidas e influenciaram decisivamente na seqüência da conformação do Direito do Trabalho, “um direito que, por se preocupar com essa maioria desfavorecida, é desprezado e considerado como resultado indevido da intervenção fascista do Estado Novo”.<sup>17</sup>

Nesse aspecto, é importante salientar que, do ponto de vista temporal, o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil não guarda correspondência com os países europeus. Na Europa, o desenvolvimento industrial já havia alterado a estrutura social desde o final do século XVIII, ao passo que, no Brasil, até a segunda metade do século XIX, prevalecia a atividade rural e a sociedade era composta de senhores de terra e escravos. A situação começou a ser alterada com a extinção do tráfico de escravos, quando a mão-de-obra escrava passou a ser substituída pelos imigrantes, até ser eliminada, em algumas fazendas cafeeiras, desde 1870.

---

<sup>14</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*, p. 62.

<sup>15</sup> Exemplo disso é o recente assassinato à sangue frio de três fiscais do Ministério do Trabalho e do motorista que os conduzia, ocorrido em de janeiro do corrente ano, no município de Unaí, em Minas Gerais. Os funcionários do MT estavam atuando fazendeiros da região, que mantinham trabalhadores em regime de escravidão. *Folha de São Paulo*, 31.01.2004. p. A5.

<sup>16</sup> TOLEDO, Roberto Pompeu de. *À sombra da escravidão*, *Veja*, p. 54.

<sup>17</sup> SOUTO MAIOR, op. cit., p. 63.

No início da República, a indústria expandiu-se fortemente, conformando a classe dos ricos, a classe média e a classe dos trabalhadores. A massa trabalhadora que se formou, mais evidente a partir da última década do século XIX, embora diversificada, propiciou que os operários fossem tomando consciência de sua classe, visto que tinham muitas circunstâncias em comum, especialmente precárias condições de vida e de trabalho<sup>18</sup>.

A tomada de consciência de classe pelos trabalhadores teve influência marcante dos imigrantes europeus, especialmente italianos, espanhóis e portugueses, que vieram ao Brasil para trabalhar na lavoura e, aos poucos, começaram a transferir-se para os centros urbanos, onde, predominando numericamente, determinaram uma significativa alteração no perfil da classe operária brasileira. Essa situação, por outro lado, aliada à utilização do trabalho de mulheres e crianças, acarretou um excesso de mão-de-obra e, em consequência, o aviltamento dos salários e o agravamento das já precárias condições de trabalho<sup>19</sup>.

Veja-se que o Direito do Trabalho ainda não existia, mas sua fonte material, sim. Já era latente o conflito de interesses entre os industriais e os trabalhadores. À míngua de poucas leis sociais, que surgiram somente a partir da década de 1920 e que trataram minimamente sobre acidentes de trabalho, aposentadorias e pensões e férias, regulavam, de fato, as relações de trabalho os regulamentos unilaterais das empresas, que impunham uma rígida disciplina aos operários, cominando multas e até castigos físicos àqueles que não cumprissem suas regras ou cometessem alguma falha; eram punidos severamente por participação em greves e filiação aos sindicatos.

As reivindicações trabalhistas, entretanto, embora duramente reprimidas, foram tomando corpo com a eclosão de várias greves, reforçadas por um movimento sindical inspirado em teorias anarquistas, socialistas e comunistas, que deram ao movimento mais consistência e organização, arrancando as

---

<sup>18</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*, p. 65.

<sup>19</sup> SOUTO MAIOR, op. cit., p. 66.

primeiras conquistas para os trabalhadores, traduzidas em leis, culminado com a Revolução de 1930 e a instalação do governo provisório de Getúlio Vargas.<sup>20</sup>

A referência histórica do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, assim, reporta-se à década de trinta e ao governo revolucionário de Getúlio Vargas, quando foram criadas leis trabalhistas de cunho protecionista dos trabalhadores, que regulamentaram a relação de trabalho. Essas culminaram na edição do Decreto-lei nº 5.452, de 01.05.1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, que regula não só o contrato individual, mas também a organização sindical e as relações coletivas de trabalho.

Assim é que se dividem as opiniões sobre a verdadeira origem do Direito do Trabalho brasileiro: se teria sido uma mera concessão de direitos mínimos, para frear o crescimento e o fortalecimento da classe operária organizada e em ascensão, o que poderia representar uma ameaça ao sistema capitalista em expansão, ou, se, de fato, tratou-se de uma conquista do movimento operário nacional.

Crê-se que a questão não se resume a essa indagação pragmática sobre a verdadeira intenção do governo Vargas. Sem minimizá-la e sem a pretensão de encontrar uma resposta definitiva, entende-se importante destacar, como o fez Jorge Luiz Souto Maior, “que o direito do trabalho surgiu como reflexo de uma tensão que se instalara no mundo das idéias”.<sup>21</sup> Trata-se de uma relação dialética que contempla o Direito do Trabalho “como fórmula da classe burguesa para impedir a emancipação da classe operária” e, paradoxalmente, “um processo de valorização do trabalho” e de formação de uma consciência de classe pelos trabalhadores”.<sup>22</sup>

Ocorre que, por um lado, a ideologia burguesa, diante da ameaça de emancipação da classe operária, alterou o seu discurso, deixando de ver o trabalho como atividade que liga o homem a Deus e passando a considerá-lo como mera expressão econômica. “O trabalho desvincula-se do homem. Importa

---

<sup>20</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*, p. 67.

<sup>21</sup> SOUTO MAIOR, op. cit., p. 69.

<sup>22</sup> SOUTO MAIOR, op. cit., p. 70.

apenas a sua força de trabalho, que tem o seu valor determinado pela lei do mercado econômico”.<sup>23</sup> O problema agrava-se em virtude da formação cultural da sociedade nacional, de natureza escravagista e pautada pela desvalorização do homem que trabalha. Por outro lado, aos trabalhadores brasileiros faltava uma teoria, uma idéia de que as razões da sua luta não eram meramente reivindicatórias. Assim, o direito advindo acabou parecendo uma dádiva do Estado, concepção que, de certa forma, permanece até nossos dias”<sup>24</sup>.

De qualquer forma, pode-se verificar que as condições vividas no Brasil, embora tardiamente, foram muito parecidas com aquelas vivenciadas na Europa ocidental. Nesse sentido, parece ser de menor importância a indagação sobre a origem das leis trabalhistas; se por um ideal religioso, se por concessão do Estado ou por exigência dos trabalhadores. Importa, sim, é “que o capitalismo somente inventa novas formas de exploração após a criação de barreiras naturais à sua escalada”.<sup>25</sup> Sempre que isso ocorre, o capital renasce, ressurgente, renova-se, cada vez mais amplo e mais complexo. É o que ocorre, por exemplo, hodiernamente, quando se assiste à reestruturação produtiva do capitalismo e à sua expansão em nível mundial.

A doutrina pátria adotou como referência teórica do princípio da proteção a obra *Los principios del derecho del trabajo*, do jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez, que o subdivide em três idéias fundamentais: *in dubio pro operário*, *regra da condição mais benéfica* e *regra da aplicação da lei mais favorável ao trabalhador*. Para Tarso Genro, ao mesmo tempo em que essa obra representou um marco no Direito do Trabalho no continente latino-americano, já trouxe consigo a “denúncia implícita da sua crise”<sup>26</sup>, em face da impotência do *velho* Direito do Trabalho para dar efetividade a seus princípios ante o desenvolvimento do capitalismo em nível mundial, o que desembocou na *acumulação sem trabalho* e no *trabalho sem estabilidade social*. “Isso tudo torna a legislação laboral um obstáculo ou, mesmo, uma superficialidade”<sup>27</sup>; obstáculo ao desenvolvimento

---

<sup>23</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*, p. 70.

<sup>24</sup> SOUTO MAIOR, op. cit., p. 71.

<sup>25</sup> SOUTO MAIOR, op. cit.

<sup>26</sup> GENRO, Tarso. Um futuro por armar. In: BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Tradução de Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999, p. 13.

<sup>27</sup> GENRO, op. cit., p. 15.

evolutivo do modo de produção capitalista e superficialidade na medida em que não garante a estabilidade social, o que se expressa nos baixos salários, no grande número de desempregados e de trabalhadores relegados à informalidade.

### 1.3 Atitudes coletivas dos trabalhadores

Paralelamente à intervenção legislativa estatal, que conformou o direito individual do trabalho, na segunda metade do século XIX surgiu o movimento sindical, tão primitivo quanto permitia a realidade econômico-organizativa, da época, de caráter pré-industrial, artesanal e manufatureira<sup>28</sup>. As organizações de trabalhadores, que eram eventuais, precárias e de pequenas dimensões, mudaram radicalmente com a chegada da grande indústria, que, por suas próprias características de existência, notadamente a concentração de grandes contingentes de trabalhadores, provocou atitudes coletivas dos trabalhadores. Assim, desaparece a primazia social da aristocracia e, no imaginário coletivo, o símbolo representado pela figura do *torneiro* substituiu a do *artesão*. Sentindo que eram fracos isoladamente, os trabalhadores começaram a lutar pela liberdade de coalizão e de associação, como meio de conquistar melhores condições de trabalho.<sup>29</sup>

Os empresários industriais, no entanto, relutavam em reconhecer as organizações sindicais, preferindo tratar as questões do trabalho individualmente, caso a caso, com cada trabalhador, o que, dada a forma de organização da moderna indústria, já não era possível.

De qualquer forma, foi o Estado quem desanimou “a los mensajeros de lo nuevo”<sup>30</sup>, com suas escolas jurídicas da época, onde se ensinava que ou o Direito é formulado pelo Estado, por sua função legislativa, ou não é Direito. Ou seja, é temerário legitimar os diversos instrumentos normativos que surgem desordenadamente, fruto da iniciativa espontânea dos sujeitos coletivos. Nesse

---

<sup>28</sup> ROMAGNOLI. *El derecho, el trabajo y la historia*, p. 70.

<sup>29</sup> SUSSEKIND, *Instituições de direito do trabalho*, p. 85.

<sup>30</sup> ROMAGNOLI, *op. cit.*, p. 71.

sentido, as legislações nacionais, como o Código Civil italiano, expressaram um conceito individualista das relações de trabalho, ao considerar que as massas de trabalhadores agrupados em grandes empresas não existem senão como uma soma de indivíduos.<sup>31</sup>

Sucedeu que o legislador daquele tempo, a exemplo dos empresários, também não estava disposto a reconhecer aos convênios coletivos uma eficácia análoga à da lei, ou seja, reconhecer aos grupos privados que nascem e que vivem na sociedade civil uma competência normativa concorrente com o Estado.

Ocorre que o Estado sempre soube que o sindicato não era uma associação privada como qualquer outra, dada a sua qualidade de ruptura com sua finalidade constitutiva e pelo que se propunha realizar. Assentado em uma área sociocultural marcadamente definida pela separação de classes, serviu como meio fértil para a difusão das mensagens socialistas, em pleno desenvolvimento na época, cuja pregação pela união internacional dos trabalhadores propunha medidas concretas e revolucionárias contra a burguesia<sup>32</sup>. O manifesto comunista de Karl Marx, surgido ao final da primeira metade do século XIX, passou a ser referência teórica dos trabalhadores, até então movidos apenas impulsivamente.

Para Russomano, quem compreendeu a ameaça contra a ordem burguesa, representada pelo movimento dos trabalhadores, foi Bismarck, que criou e recomendou uma legislação trabalhista de proteção ao trabalhador individualmente considerado, para libertá-lo, sem reconhecer, no entanto, o direito de associação em sindicatos, exatamente em virtude do perigo que estes representavam, por fermentarem novas doutrinas e projetos de reformas sociais que punham em xeque o próprio modo de produção capitalista.<sup>33</sup>

De fato, o associativismo sindical, após superar uma primeira fase de localismo reivindicatório, passou a integrar em seus programas objetivos mais amplos, de recompor uma mão-de-obra desqualificada e sem estabilidade no emprego para transformá-la em um sujeito capaz de ameaçar a ordem instituída.

---

<sup>31</sup> ROMAGNOLI, *El derecho, el trabajo y la historia*, p. 71.

<sup>32</sup> RUSSOMANO. *O empregado empregador no direito brasileiro*, p. 10.

<sup>33</sup> RUSSOMANO, *op. cit.*, p. 11.

Por essa razão, o Estado, através de suas leis e aparatos coercitivos, perseguiu-o sem trégua para, logo depois, permitir que tomasse alento, passando de uma fase de repressão penal para um período de tolerância em que, embora permitidos os regulamentos autônomos, nada garantia a sua eficácia. A hostilidade foi, então, suplantada pela indiferença.<sup>34</sup>

Na verdade, os sindicatos não pediam para eles mais do que o necessário para tutelar os interesses de seus representados: proclamar as greves, estipular os contratos de trabalho com os empresários e representar os trabalhadores nas questões judiciais inerentes aos contratos, o que não podiam fazer sem meios jurídicos e institucionais adequados. Os convênios coletivos de trabalho tampouco tinham certeza sobre sua vigência como fonte predeterminadora de condições de trabalho.

Para Romagnoli, Giuseppe Messina foi quem, contrariando o pensamento dominante da época, lançou as primeiras luzes, defendendo que o dever da doutrina que pretendesse reconstruir a igualdade entre as partes da relação laboral consistia em possibilitar, juridicamente, que o sujeito individual fosse substituído pelo coletivo, legitimando as formas de pressão nos conflitos industriais para estipular convênios com eficácia normativa.<sup>35</sup>

Nessas condições, o Direito Coletivo, também denominado “Direito Sindical”, encontrar-se-ia com o Direito do Trabalho desde a sua fase de saída da idade pré-industrial, para modificar seus conteúdos, com a introdução de métodos de conciliação derivados das greves, que punham em xeque a autoridade do Estado, na medida em que “el Derecho de la fuerza saca ventaja de la fuerza del Derecho”.<sup>36</sup>

Pode-se identificar, assim, que a conformação do Direito do Trabalho compreende, desde a sua origem, duas vertentes distintas, mas que se complementam mutuamente. Por um lado, a regulação estatal, patrocinada pelos poderes Legislativo e Executivo, através de seus instrumentos normativos –

---

<sup>34</sup> ROMAGNOLI, *El derecho, el trabajo y la historia*, p. 72.

<sup>35</sup> ROMAGNOLI, *op. cit.*, p. 71.

<sup>36</sup> ROMAGNOLI, *op. cit.*

a Constituição, leis complementares e ordinárias, portarias ministeriais etc. –, que estabelecem regras gerais que impõem limites à vontade das partes, visando compensar o desequilíbrio econômico latente e próprio da relação individual de trabalho. Essas regras se expressam no estabelecimento de um salário mínimo, na limitação da jornada de trabalho, no direito a férias, entre outros, e representam todo o aparato dos denominados “direitos dos trabalhadores”, contemplados pela legislação nacional e internacional e que se constituem nas diversas fontes formais do Direito do Trabalho. Por outro lado, tem-se o campo da autonomia privada coletiva, responsável pela regulação complementar dos contratos individuais de trabalho, que se expressa através dos acordos e convenções coletivas de trabalho, cujo conteúdo original visou à adoção de regras específicas e localizadas em benefício dos trabalhadores, porque impulsionadas pelo movimento operário através de suas associações profissionais.

É preciso observar ainda que a regulação estatal também interfere no campo da autonomia coletiva, na medida em que impõe normas reguladoras das relações coletivas de trabalho, dando conta da estrutura sindical, regulamentando o direito de greve etc. No caso brasileiro, há ainda a sentença normativa, oriunda do poder normativo da Justiça do Trabalho, que representa uma interferência anômala do Estado, o qual, por intermédio do Poder Judiciário, submete as partes às suas decisões e julga, inclusive, o “abuso” do direito de greve.

O poder normativo da Justiça do Trabalho<sup>37</sup> não é tema desta investigação, que trata da convenção coletiva de trabalho como instrumento de solução de conflitos e regulação das relações trabalhistas. É forçoso, no entanto, que seja mencionado porque, no caso brasileiro, trata-se de mais uma das formas de interferência do Estado, ou de regulação heterônoma das relações trabalhistas.

Considerando-se a importância da interferência do Estado na conformação do Direito do Trabalho e na regulação das relações individuais e coletivas de trabalho, serão vistos a seguir, o desenvolvimento e as diversas formas do Estado moderno e a medida dessa interferência em cada um dos seus conhecidos modelos históricos.

---

<sup>37</sup> Sobre o poder normativo da Justiça do Trabalho, ver *O fim do poder normativo e a arbitragem*, de RAMOS FILHO, Wilson. São Paulo: LTr, 1999.

## CAPÍTULO 2

### O ESTADO INTERVENCIONISTA E AS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O Estado moderno, como forma de dominação política, emergiu progressivamente a partir do século XIV, distinguindo-se do feudalismo por instituir as esferas pública e privada, dissociar o poder político do poder econômico e separar as funções administrativas e políticas, tornando-se autônomo da sociedade civil. Pode-se dizer que tomou duas formas principais: o *Estado liberal*, resultante das revoluções burguesas do século XVIII e XIX, que propiciou o aparecimento dos direitos civis e políticos, e o *Estado do bem-estar*, que consolidou os direitos sociais coletivos desde o final do século XIX até os anos 1970, a partir de quando “se considera o mesmo em crise.”<sup>38</sup>

Considerando que o Direito não pode ser concebido divorciado do Estado e da economia, o que foi amplamente apregoadado pelos sociólogos, entre eles Marx, Weber e Durkeim<sup>39</sup>, que há uma íntima ligação e interpenetração entre o Estado e o Direito, na medida em que tanto um como o outro representam “a materialização histórica e concreta de uma relação de forças que se estabelece na sociedade”<sup>40</sup>, e que ambos sintetizam múltiplas relações de poder, é certo que, paralelamente à crise do Estado, pode-se constatar uma crise efetiva também no Direito, cuja dogmática e, mesmo, a sua concepção de sistema,

---

<sup>38</sup> ROTH, André Noel. O direito em crise: fim do Estado moderno. In: FARIA, José Eduardo (Org.). *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 16.

<sup>39</sup> DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Afonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Transformações do direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000, p. 51.

<sup>40</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *O fim do poder normativo e a arbitragem*. São Paulo: LTr. 1999, p. 24.

baseados na norma positivada e na autoridade estatal, não respondem mais às necessidades da sociedade.

Exemplo disso é a revisão dos conceitos e princípios dogmáticos relativos aos direitos fundamentais, que passa pela compreensão de que os textos clássicos, por si só, não garantem a sua efetividade. Passam a ser reconhecidas dimensões objetivas que se orientam ao legislador, obrigando-o a editar a legislação ordinária e complementar, compatível com a diretriz fixada nos direitos fundamentais. O que tradicionalmente se entendeu como direito fundamental, legado do Estado liberal foi o direito de defesa do indivíduo contra intervenções estatais não autorizadas. Essa única função, no entanto, foi insuficiente para dar solução, de um lado, aos conflitos entre titulares de direitos fundamentais e, de outro, às demandas sociais que os indivíduos apresentavam ao Estado. A recuperação da dimensão ativa desses direitos hoje é imperativa e requer a intenção de criar uma estatalidade em que os indivíduos também façam uso dos seus direitos fundamentais para forjar a transformação social e do próprio Estado.<sup>41</sup>

Claus Offe, analisando as funções do Estado moderno, concebe-o como “um órgão altamente complexo, que desempenha uma variedade de funções, inter-relacionadas histórica e sistematicamente”<sup>42</sup>, e apresenta o seguinte esquema sobre a evolução das suas funções, que parece ser apropriado como ponto de referência para que se discorra sobre a sua evolução, especialmente no que se refere à maior ou menor intervenção estatal nas relações de trabalho: a) primeiro, o Estado tinha a função primordial de garantidor da paz, isso no início da era moderna, para proteger-se das ameaças externas e, internamente, para superar ou impedir a eclosão de guerras civis; b) num segundo momento, de forma cumulativa, instituíram-se os denominados “direitos de cidadania passivos” (habeas corpus, propriedade privada etc.), que correspondem à concepção liberal e negativa, em relação à interferência do Estado, defendida por Locke e Voltaire; c) num terceiro momento, acresceu-se às duas primeiras séries de funções, a igualdade de direitos, ou o direito de participação política, como

---

<sup>41</sup> DALLEGRAVE NETO, *Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo*, p. 52.

<sup>42</sup> OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado*. Tradução de Wanda Caldeira Brandt. São Paulo: Brasiliense, 1995, p 11.

fundamento da legitimidade do Estado. Surge a noção de cidadania, como sendo o acesso democrático aos direitos políticos; d) por último, a função de administrar e distribuir os recursos da sociedade, como forma de garantir a justiça e o desenvolvimento econômico. Trata-se das políticas sociais do Estado do bem-estar, que prevaleceu no decorrer do século XX.<sup>43</sup>

Essas funções estatais repercutem no desenvolvimento do Direito do Trabalho, seja no plano individual, através da instituição de normas reguladoras dos contratos individuais, seja no plano coletivo, estruturando o sistema sindical e os instrumentos normativos coletivos, de forma mais ou menos acentuada, de acordo com o modelo adotado.

Assim, para melhor compreensão do tema, passa-se a discorrer sobre a evolução do Estado moderno e as características de cada modelo, bem como a sua repercussão nas relações coletivas de trabalho.

## 2.1 O liberalismo

Essência e ponto comum dos diversos liberalismos que existem no mundo é a liberdade no aspecto do agir humano<sup>44</sup>, ou seja, o pleno exercício da liberdade do indivíduo, como “fenômeno histórico”<sup>45</sup>. Reivindica-se o “afastamento do Estado na regulação do agir, especialmente do agir econômico”<sup>46</sup>. O liberalismo, como teoria econômica, está intimamente ligado à idéia de mercado livre, que por si mesmo se organiza, sem que necessite da atividade reguladora do Estado.

O Estado liberal significou um esforço exacerbado em controlar o poder, principalmente através da delimitação jurídica. Tentou-se aplicar, implicitamente, a noção clássica de que “determinar é negar”. Daí o sentido do constitucionalismo, pelo qual o Estado se expressa pelas normas constitucionais, as quais conformam a sua constituição, fundamento e delimitação. O liberalismo do século XIX preconizava que o Estado deveria ser reduzido a um mínimo, o

---

<sup>43</sup> OFFE, *Capitalismo desorganizado*, p 11/12.

<sup>44</sup> BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*. 7. ed. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1995, p. 688.

<sup>45</sup> CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e sequela*. São Paulo: LTr, 1997, p. 9.

<sup>46</sup> BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*, p. 688.

suficiente apenas para a manutenção da ordem.”<sup>47</sup> Daí a concepção liberal negativa, descrita por Off, como segunda função do Estado.

Assim, o constitucionalismo moderno assenta-se no princípio da legalidade, como forma de controle do Estado. Manoel Eduardo Alves de Camargo<sup>48</sup>, citando Canotilho, observa que a estrutura do Estado liberal é negativa, porque conforma negativamente a sociedade, pelo estabelecimento de limites ao poder do Estado e, ao mesmo tempo, consagra direitos, liberdades e garantias, essencialmente concebidos como direitos de defesa (direitos negativos) do cidadão perante o Estado<sup>49</sup>.

Segundo Manoel Eduardo<sup>50</sup>, Canotilho afirma que o modelo do Estado liberal é informado pelo princípio da subsidiariedade,<sup>51</sup> que reduz as atividades do Estado ao mínimo possível, e pelo princípio da neutralidade, pelo qual o Estado não deve dirigir ou mudar as relações preexistentes, devendo abster-se de intervenções de caráter econômico-social.

Pode-se conceber, assim, o constitucionalismo moderno como instrumento de defesa dos direitos e garantias individuais frente a eventuais ameaças do Estado, em outras palavras, mantendo-se as ações do Estado adstritas aos termos da lei, como garantia da incolumidade da liberdade individual<sup>52</sup>.

Sabe-se, no entanto, que essa era uma ordem dominada por determinados padrões e dirigida por uma classe privilegiada, dos proprietários. Disso resulta que a liberdade e os direitos contemplados na lei restavam precários para quem estivesse fora das grandes estruturas de propriedade, ou seja, os excessos do individualismo capitalista, que absolutizou o direito de

---

<sup>47</sup> AZEVEDO, Plauto Faraco de. *Direito, justiça social e neoliberalismo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 81.

<sup>48</sup> GOMES, Manoel Eduardo Alves Camargo e. Textos sem título e não publicados, utilizados em aula de Teoria Geral do Estado, no Curso de Mestrado em Direito da Universidade Federal do Paraná. 2001.

<sup>49</sup> GOMES, op. cit.

<sup>50</sup> GOMES, op. cit.

<sup>51</sup> Segundo Manoel Eduardo, o princípio da subsidiariedade pressupõe a intervenção do Estado apenas quando a sociedade não consegue solucionar os seus problemas pelo princípio do Estado mínimo.

<sup>52</sup> GOMES, op. cit.

propriedade, levou as massas proletárias a uma miséria incompatível com a dignidade humana<sup>53</sup>.

A história demonstrou que a concepção liberal do Estado mínimo era incapaz de assegurar uma vida digna à maioria das pessoas. Sem garantia de emprego, recebendo salários aviltantes, viram-se abandonadas à própria sorte, diante da “neutra” indiferença do Estado. Nessa moldura de insegurança e miséria da massa trabalhadora é que se expande o capitalismo, convertendo o trabalho em mercadoria, ao sabor das leis do mercado.

Aos excessos do individualismo triunfante veio corresponder uma corrente de idéias variadas, abrangendo desde a defesa do capitalismo, mediante a proposta de sua suavização, passando pelas idéias do socialismo utópico de presença marcante, do pensamento social católico, chegando até o materialismo histórico de Marx e Engels. A influência deste, após a publicação do *Manifesto Comunista*, em 1948, foi sensível no movimento operário mundial, fazendo-se sentir, por exemplo, na França, na revolução deste mesmo ano, mediante a exigência de uma legislação do trabalho, organização do trabalho e criação de um ministério para a realização desses fins<sup>54</sup>.

Posteriormente ao materialismo histórico, deve-se relevar o socialismo reformista, ou revisionismo, cujo maior representante na Alemanha foi Eduardo Bernstein, que teve influência decisiva no pensamento social-democrata, fundamental na Constituição de Weimar de 1919. Em seu texto, assim como no da Constituição Mexicana de 1917, situa-se “o nascimento dos direitos sociais do trabalhador, paralelos aos direitos individuais do homem”<sup>55</sup>, mediante sua elevação à categoria constitucional em defesa do trabalhador. A influência da Constituição de Weimar, em que pese a sua curta duração, é notória sobre a elaboração constitucional européia. A Constituição mexicana exerceu função análoga na América Latina<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> AZEVEDO, *Direito, justiça social e neoliberalismo*, p. 81.

<sup>54</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*, p. 23.

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, op. cit., p. 23.

<sup>56</sup> DE LA CUEVA, op. cit.

Nesse contexto, aprofundando características visíveis desde o início do século XX, a partir do final da Primeira Guerra, o Estado passou a se fazer cada vez mais presente nas relações de produção, intervindo na economia, regulando diretamente domínios cada vez mais alargados da ordem econômica, circunstâncias que se contrapõem ao ideário liberal da época.

O modelo liberal clássico entrou em declínio definitivo com a crise econômica de 1929, mas desde o final da Primeira Guerra já vinha mostrando sinais de esgotamento de seu ciclo histórico.

## 2.2 O Estado do bem-estar

A partir da Segunda Guerra Mundial, em oposição ao Estado liberal, surgiu o Estado do bem-estar, ampliando suas funções e com uma progressiva intervenção na economia. Ao invés de um comportamento negativo, típico do liberalismo clássico, sua atuação passou a ser positiva: “O Estado passou da abstenção à ação”<sup>57</sup>, tornando-se fator de conformação do corpo social. Seu objetivo principal passou a oferecer ajuda ao administrado, para melhorar sua qualidade de vida e promover a justiça social. É um fenômeno universal que, do ponto de vista constitucional, promoveu o fortalecimento do Poder Executivo e, ao mesmo tempo, ocasionou uma crise do princípio da legalidade da administração pública.

A urgência com que os problemas se apresentam algumas vezes à administração ou ao governo, determinou a inserção, no arsenal dos meios de decisão da autoridade pública, de “instrumentos mais úteis do que a lei”<sup>58</sup>.

Essa modificação por que passou o Estado representou a passagem de um modelo estatal liberal conservador para outro de cunho social, preocupado com a propriedade, mas sem absolutizá-la e, fundamentalmente, imbuído do objetivo de transformar a sociedade, oferecendo aos administrados prestações, serviços e medidas positivas, orientadas no sentido da realização da justiça distributiva. É

---

<sup>57</sup> AZEVEDO, *Direito, justiça social e neoliberalismo*, p. 92.

<sup>58</sup> AZEVEDO, *op. cit.*, p. 92.

um modelo de Estado que, sem negar as conquistas do liberalismo político, a essas veio agregar a plena realização dos direitos sociais indispensáveis à sua efetividade<sup>59</sup>. A cumulação de funções estatais, nomeada por Claus Offe, descritas ao início do presente capítulo.

Essa transformação por que passou o Estado esteve vinculada à luta dos trabalhadores pela conquista de uma regulação para a chamada “questão social”. Foram exatamente os direitos relativos às relações de produção, tais como previdência e assistência social, transporte, salubridade pública, moradia, entre outros, que impulsionaram a passagem do denominado Estado mínimo para o Estado intervencionista, que passou a assumir tarefas até então próprias à iniciativa privada. Ressalte-se que “desaparece o caráter assistencial, caricativo da prestação de serviços, e estes passam a ser vistos como direitos próprios da cidadania.”<sup>60</sup> Ou, ainda, “há uma garantia cidadã ao bem-estar pela ação positiva do Estado como alicerçador da qualidade de vida do indivíduo.”<sup>61</sup>

A intervenção prestacionista, no entanto, exigiu do Estado uma enorme soma de gastos públicos, que viriam acarretar uma crise financeira incontornável. Os problemas de caixa do Estado do bem-estar já se manifestaram na década de 1960, no descompasso entre receita e despesa, esta superando aquela, o que se aprofundou na década seguinte, com um profundo acréscimo do *deficit público*, quando se ressaltaram duas alternativas: o aumento da carga fiscal para fazer frente ao aumento dos gastos, ou a drástica diminuição das ações estatais. Dessa crise financeira decorreram outras crises, de legitimação, ideológica e filosófica, que questionaram a sua forma de organização, a crescente burocratização, e atingiram os fundamentos nos quais se assenta o Estado do bem-estar.<sup>62</sup>

Tem-se, pois, que o modelo do Estado do bem-estar entrou também em crise na Europa e em todo o mundo, mesmo onde era apenas um modelo a ser copiado, um horizonte a ser perseguido, balizando não só a realidade concreta

---

<sup>59</sup> AZEVEDO, *Direito, justiça social e neoliberalismo*, p. 92.

<sup>60</sup> STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Ciência política e teoria geral do estado*. 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 141.

<sup>61</sup> STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de, op. cit., p. 142.

<sup>62</sup> STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de, op. cit., p. 143/144.

dentro da qual os sindicatos têm de negociar e solucionar seus conflitos, mas a própria estrutura do Estado, do Direito e da justiça.

Na verdade, a experiência do Estado do bem-estar não se concluiu nem na Europa, nem na América do Norte e, muito menos, nos chamados “países periféricos”, entre eles o Brasil, onde a situação econômica de uma grande parte da população acha-se em nítida contradição com os textos das leis e da constituição. “Há um fosso difícil de ser preenchido entre a norma jurídica e o quadro social, entre o país legal e o país real”<sup>63</sup>.

### 2.3 O neoliberalismo

Paralelamente ao Estado do bem-estar, e justamente como reação a este Estado intervencionista, nasceu e se desenvolveu na Europa Central e na América do Norte a ideologia neoliberal, com o intuito de combater o keynesianismo e o solidarismo e preparar as bases para um outro tipo de capitalismo, “duro e livre de regras”.<sup>64</sup> Seu texto de origem foi *O caminho da servidão*, de Friederich Hayek, escrito em 1944. Segundo Anderson, Hayek e seus companheiros argumentavam que o novo solidarismo promovido pelo Estado do bem-estar destruía a liberdade dos cidadãos e a vitalidade da concorrência, da qual dependia a prosperidade de todos. Diziam que a “desigualdade é um valor positivo”.<sup>65</sup>

A partir da grande crise do modelo econômico capitalista do pós-guerra, na década de setenta, que combinava baixas taxas de crescimento com altas taxas de inflação, as idéias neoliberais passaram a ganhar terreno. As raízes da crise, afirmavam Hayek e seus companheiros, estavam localizadas no “poder excessivo e nefasto dos sindicatos” ou no movimento operário, que havia corroído as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicatórias sobre os salários e para que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais. A estabilidade

---

<sup>63</sup> AZEVEDO, *Direito, justiça social e neoliberalismo*, p. 92.

<sup>64</sup> ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTIL, Pablo (Org.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado Democrático*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1996, p. 9.

<sup>65</sup> ANDERSON, Perry, op. cit.

monetária deveria ser a meta suprema de qualquer governo. Para isso, seria necessário uma disciplina orçamentária, com a contenção dos gastos com bem-estar e a restauração da taxa *natural* de desemprego, ou seja, a criação de um “exército de reserva de trabalhadores” para quebrar os sindicatos. Ademais, reformas fiscais eram imprescindíveis para incentivar os agentes econômicos. O crescimento retornaria quando a estabilidade monetária e os incentivos houvessem sido restituídos.<sup>66</sup>

Em síntese, era apregoado que o mecanismo do mercado seria suficiente para regular a maioria dos problemas econômicos e sociais de nosso tempo. “O poder do Estado deve ser reduzido ao mínimo e descentralizado, sendo a liberdade da empresa o fundamento da liberdade política”.<sup>67</sup> Na retórica do mercado, tudo haverá de arranjar-se com privatizações tão abrangentes quanto indiscriminadas, com a *desregulamentação* crescente da economia (leia-se desconstrução dos direitos e garantias sociais, resultado de seculares lutas sociais) e com a globalização econômica, alardeada como a última das virtudes da modernidade. A justificativa de tais práticas econômicas reside no famigerado argumento de que é “preciso primeiro fazer crescer o bolo, para depois dividi-lo”.<sup>68</sup>

Na verdade, o que se verifica é o desmantelamento do Estado do bem-estar, com graves conseqüências do ponto de vista social. A *flexibilização* dos direitos sociais, apresentada como indispensável ao livre jogo das forças econômicas, significa, sem dúvida, o contrário da estabilidade e da segurança, desenraizando as pessoas em razão da eficiência e da competitividade, tendo duplice efeito: destruição de características relevantes da vida comunitária e um sentimento de insegurança pessoal. Tudo é pensado a curto prazo, como se o caminho histórico só tivesse uma via, na busca do ganho imediato, no menor tempo possível, ainda que às expensas da dignidade e solidariedade humanas, cuja perda não é vista como problema.<sup>69</sup>

---

<sup>66</sup> ANDERSON, Perry. *Balanço do neoliberalismo*, p. 11.

<sup>67</sup> AZEVEDO, *Direito, justiça social e neoliberalismo*, p. 106.

<sup>68</sup> AZEVEDO, op. cit.

<sup>69</sup> AZEVEDO, op. cit.

Pode-se afirmar, enfim, que a evolução do sistema capitalista industrial moderno compreende três *movimentos ideológicos* distintos, desde o projeto marxista, que propunha a supressão do modo de produção capitalista, com a classe operária no poder e a possibilidade de um Direito do Trabalho não conflitivo; o Estado do Bem-Estar, que valorizou as relações coletivas de trabalho, o protecionismo jurídico individual e estimulou a estatização do Direito Coletivo do Trabalho e, hodiernamente, o fenômeno denominado de “neoliberalismo”, que aposta no Estado mínimo, na flexibilização, na criação de um *exército* de desempregados para quebrar a estrutura de poder dos sindicatos.<sup>70</sup>

## 2.4 A regulação jurídica estatal

Pode-se observar, ainda, que o Estado moderno, em seu amplo e variado desenvolvimento, ou através de suas múltiplas funções, manteve e mantém diferentes formas ou instrumentos de regulação para cuidar das relações de trabalho, em especial as relações coletivas, desde o total abstencionismo ou tutela negativa (fase liberal), passando para uma tutela positiva, no Estado do bem-estar, em que se salienta uma espécie de garantismo estatal, individual e coletivo, através da concessão de benefícios aos trabalhadores, em troca, no entanto, de um controle quase absoluto das relações de trabalho por parte do Estado.

Flávio Antonello Benites, citando Miguélez & Prieto, menciona quatro âmbitos de intervenção estatal que, sob a forma de regulamentação jurídica, possuem maior relevância: relações individuais de trabalho, relações coletivas de trabalho, políticas de emprego e políticas de renda.<sup>71</sup> Neste trabalho, interessa especialmente o estudo da intervenção estatal nas relações coletivas de trabalho e nos modelos sindicais nacionais.

Registra este autor que os modelos sindicais nacionais que se consolidaram em diversos países da Europa ocidental, após o fim da Segunda Guerra apresentam importantes diferenças se comparados entre si. Ainda que

---

<sup>70</sup> AZEVEDO, *Direito, justiça social e neoliberalismo*, p. 16-17.

<sup>71</sup> BENITES, Flávio Antonello. *Intervenção estatal e modelo sindical*. 2001. Não publicado.

todos estejam baseados nos princípios de liberdade sindical e autonomia coletiva, cujos pressupostos se encontram no Estado Democrático de Direito, os respectivos marcos jurídicos nacionais e a dinâmica das relações coletivas existentes em cada um desses países são bastante diferentes. Nomeadamente, os países que desenvolveram modelos corporativistas totalitários (Itália, Alemanha e Espanha) apresentam elementos nacionais que os caracterizam de forma diversa. O modelo de co-gestão na Alemanha, a não-regulação do fenômeno sindical na Itália e o intervencionismo positivo do Estado na Espanha são elementos que definem os modelos sindicais desses países e, ao mesmo tempo, acentuam suas diferenças.<sup>72</sup>

Já as diferenças existentes entre os marcos jurídicos e as dinâmicas que correspondem aos modelos sindicais democráticos demonstram que, mesmo nesses países, a intervenção estatal pode assumir múltiplas formas de regulamentação do fenômeno coletivo. É importante, no entanto, ressaltar que esta potencial diversidade encontra seu limite no respeito ao princípio de liberdade sindical, fundamento essencial que embasa a legitimação de um modelo sindical no Estado Democrático de Direito.

Pode-se afirmar que, por um lado, o corporativismo, foi a peça-chave, o elemento comum aos modelos de intervencionismo estatal totalitário. Da mesma forma, é possível dizer que a liberdade sindical é o fundamento básico sobre o qual se desenvolve a intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho, dentro dos marcos democráticos. Estas duas noções – corporativismo e liberdade sindical – são incompatíveis. Daí resulta que, tanto do ponto de vista prático como do teórico, os dois conceitos e seus mecanismos legais não devem coexistir num mesmo ordenamento jurídico para que este possa ser operativo e estável.<sup>73</sup>

Cabe mencionar que o esgotamento do chamado “paradigma weimariano”, em matéria de regulamentação das relações coletivas de trabalho, tem como correspondência na teoria política, o esgotamento do Estado de bem-estar. No

---

<sup>72</sup> BENITES, *Intervenção estatal e modelo sindical*. 2001. Não publicado. op. cit.

<sup>73</sup> BENITES, op. cit.

entanto, sua substituição no plano teórico ainda está pendente de uma formulação mais ampla, na medida em que não basta fazer a crítica do Estado liberal buscando reconstruir um equilíbrio social irremediavelmente perdido através da recuperação teórica do intervencionismo estatal democrático. Tampouco seria o caso de, comodamente, assumir uma postura defensiva em favor da legislação vigente e de seus pressupostos teóricos, como forma de “resistir com heroísmo ao aluvião *desregulamentador* impulsionado pelas brigadas neoliberais”.<sup>74</sup>

Sem dúvida, o resgate da distinção conceitual entre as formas de intervenção estatal autoritária e democrática é uma tarefa importante, bem como a de apontar os diversos resultados alcançados concretamente por uma e outra vertente de regulação social. Mas, além desse objetivo, permanece o desafio da construção de um novo sistema de garantias sociais, uma formulação teórica com base na qual se possam lançar as bases de um novo papel do Estado na regulação do trabalho, que também possa dar suporte ao fenômeno coletivo e, nele, ao modelo sindical.<sup>75</sup>

Nesse contexto, é preciso reconhecer à ação do Direito do Trabalho e seus variados modelos sindicais a capacidade para pacificar em muitas ocasiões as sociedades nacionais, desarmando a conflitualidade endêmica e canalizando os reais conflitos inerentes às relações de trabalho aos mecanismos apropriados de solução e ajuste, através da negociação coletiva, de greves, mediações, arbitragem e jurisdição.

Pode-se constatar, enfim, que, no desenvolvimento do Estado moderno e através de seus movimentos ideológicos, a menor ou maior intervenção nas relações de trabalho depende do sistema econômico adotado. Por outro lado, o regime político e o contexto no qual se desenvolve são determinantes da relevância e da medida da regulamentação jurídica dessas relações e dos modelos sindicais nacionais. De qualquer forma, essa intervenção deve estar vinculada, sempre, à possibilidade real de os trabalhadores, por seus sindicatos,

---

<sup>74</sup> BENITES, *Intervenção estatal e modelo sindical*. 2001. Não publicado.

<sup>75</sup> BENITES, op. cit.

conseguirem a estipulação de condições adequadas de trabalho ou a própria manutenção do mínimo já conquistado e garantido em lei<sup>76</sup>.

Todas essas formulações e conceitos seguem sendo atuais, embora seja necessário reexaminar seus conteúdos à luz de seus resultados, mormente frente à atual crise do Estado do bem-estar e a expansão das idéias neoliberais, ou seja, a par de uma legislação trabalhista intervencionista, norteadas por rígidos princípios protecionistas, é preciso interargir com conceitos e situações que a ela se contrapõem, impingidas pela competitividade econômica atual e decorrentes do pensamento neoliberal, que pretende, através da desregulação, retirar a tutela estatal das relações de trabalho, por ser um empecilho para o desenvolvimento de suas políticas, mas que acarreta uma massiva exclusão social.

---

<sup>76</sup> SUSSEKIND, *Instituições de direito do trabalho*, p. 128.

## CAPÍTULO 3

### GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIDADE

Discorreu-se, no capítulo anterior, sobre o desenvolvimento das idéias neoliberais e da política de globalização econômica, que, embora nascidas na Europa central e nos Estados Unidos da América, espraíram-se também pelos países periféricos, entre eles o Brasil, através da implementação de políticas que privilegiam o capital financeiro, de privatizações, do desmantelamento da máquina estatal e da tentativa de *desregulamentar* ou *flexibilizar* as relações de trabalho, sob o pretexto de que o Direito do Trabalho “envelheceu” e não consegue mais responder às atuais demandas sociais.

A desregulamentação das relações de trabalho no país vem se processando basicamente de duas formas: pela via legislativa, através de alterações que incidem diretamente no contrato de trabalho, precarizando-o, e pela tentativa de privilegiar a autonomia coletiva, em detrimento da regulação legal, o que se expressa, por exemplo, na alteração legislativa que esteve posta no Congresso Nacional e pretendia alterar o artigo 618 da CLT, para permitir a convenção de cláusulas normativas reducionistas dos direitos dos trabalhadores, contemplados na legislação ordinária. Desta proposta, tratar-se-á detalhadamente ao final deste trabalho.

Uma das conseqüências da implementação dessas políticas é que os sindicatos têm reduzida a sua capacidade de negociar e manter os direitos da classe trabalhadora empregada, bem como são impotentes para responder aos interesses daqueles que compõem o *exército de reserva* de desempregados,

cada vez mais numeroso<sup>77</sup>, bem como os trabalhadores que passam a desenvolver atividades autônomas, ou mesmo na informalidade, como única forma de garantia da sua sobrevivência.

Como resultado dramático desta “revolução conservadora”, para o Direito do Trabalho, tem-se que: o *velho* socializava o salário, ao passo que o *novo* o elitiza; o *velho* impunha limites humanizadores à exploração desenfreada e o *novo* preconiza a informalização, a precarização, o trabalho intermitente e a exclusão social<sup>78</sup>. Em síntese, vê-se que não é fácil a tarefa, hoje, da busca de um novo Direito do Trabalho, capaz de responder às demandas oriundas da intransigência do capital, expressas no pensamento neoliberal. Para Tarso Genro, a perda do encanto do socialismo é devastadora e impede que se pense *além do capital*. Segundo ele, porém, “este é o limite que devemos transgredir”<sup>79</sup>.

Por outro lado, os autores que defendem a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, como é o caso de Octavio Bueno Magano, sustentam que a heterogeneidade do mundo do trabalho é incompatível com a legislação trabalhista clássica, de caráter “rígido e protecionista”<sup>80</sup>. Refere o autor que no modelo clássico, alicerçado no vínculo de emprego e no protecionismo do mais fraco, o empregado está defasado pela nova realidade socioeconômica e colocado numa “crise de identidade manifesta”. Daí resulta a necessidade de flexibilização, cuja via ideal para a sua viabilização é a da contratação coletiva, entendendo-se como tal “a prática dos mecanismos de autocomposição”<sup>81</sup>. José Pastore, que se conduz na mesma linha do entendimento de Magano, privilegia a negociação coletiva e refere que o problema do desemprego somente será solucionado com a flexibilização das leis trabalhistas.<sup>82</sup>

É verdade que a negociação coletiva tem demonstrado ser um instrumento eficiente para a regulação das relações de trabalho e solução dos conflitos a ela

---

<sup>77</sup> GENRO, Um futuro por armar. In: BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*, p. 17.

<sup>78</sup> GENRO, op. cit., p. 18.

<sup>79</sup> GENRO, op. cit., p. 19.

<sup>80</sup> MAGANO, Octavio Bueno. Princípios do direito do trabalho e os avanços da tecnologia. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Org.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho (homenagem a Valentim Carrion)*. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 84.

<sup>81</sup> MAGANO, op. cit., p. 85.

<sup>82</sup> PASTORE, José. *O desemprego tem cura?* São Paulo: Makron Books, 1998, p. 229.

inerentes, especialmente nos países mais desenvolvidos, onde a negociação é o eixo principal do Direito do Trabalho. Também é verdade que as transformações ocorridas nos últimos tempos, fruto do neoliberalismo e da globalização, questionam a compatibilidade dos princípios do Direito do Trabalho com a *economia de mercado*. É preciso registrar, no entanto, que, apesar das transformações, reformas e modificações processadas nos países de industrialização avançada e de democracia consolidada, nenhuma delas atenta contra os princípios básicos do Direito do Trabalho. Assim, a mudança das relações de trabalho no Brasil deve “consagrar nessa esfera os preceitos fundamentais da democracia participativa<sup>83</sup>”, o que pode permitir a adoção de um novo modelo, que valorize o trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores, ao invés de fazer coro à precarização do mundo do trabalho.

### 3.1 O Direito do Trabalho ante o fenômeno da globalização

O termo “globalização” não é unívoco e sua conceituação é uma tarefa difícil de ser concretizada. É empregado como teoria econômica e como teoria política, tal como o liberalismo<sup>84</sup>. Por isso, trata-se-o como *fenômeno*<sup>85</sup> na medida em que não existe uma única entidade a definir globalização; “existem, em vez disso, globalizações; em rigor, este termo só deveria ser usado no plural”<sup>86</sup>.

Incrementado pelo avanço tecnológico, notadamente pela microeletrônica, pela informática e pelas telecomunicações, o fenômeno da globalização está sendo considerado uma nova revolução, que modifica substancialmente o modo de vida dos indivíduos, desterritorializando-os. Embora não seja uma novidade no mercado internacional, hoje, apresenta-se de maneira mais significativa nas relações comerciais, reduzindo as barreiras de comércio, transferindo para outros

---

<sup>83</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. Princípios de direito do trabalho e economia de mercado. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Org.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho (homenagem a Valentim Carrion)*. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 129.

<sup>84</sup> SOUZA SANTOS, Boaventura de. *As tensões da modernidade*. Palestra proferida no 1º Forum Social Mundial. Porto Alegre. Não publicado.

<sup>85</sup> Utiliza-se o termo “fenômeno” no sentido de “tudo que é objeto de experiência possível, i.e., que se pode manifestar no tempo e no espaço segundo as leis do entendimento”. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2. ed. rev. e amp. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 769.

<sup>86</sup> SOUZA SANTOS, *As tensões da modernidade*. op. cit.

países as seções menos desenvolvidas de produção e trazendo, com isso, conseqüências não somente para os Estados, através da redução de impostos na economia internacionalizada que colocam as empresas nacionais em desvantagem, mas também para os trabalhadores e as negociações coletivas, na medida em que a descentralização ora favorece as empresas, ora as atinge de maneira totalmente desfavorável<sup>87</sup>.

Em conseqüência desse fenômeno, descaracteriza-se o conteúdo de soberania estatal, com o declínio do Estado-Nação, como também se assiste à mundialização da pobreza, calcada no desemprego massivo e na exclusão social, que torna descartável a maior parte da humanidade.

Ocorre que o mundo globalizado está dominado pela economia capitalista, derivada das idéias neoliberais. A globalização é associada, de regra, a processos econômicos, tais como a circulação de capitais, a ampliação de mercados ou a integração produtiva em escala mundial. Em decorrência de sua expansão, no entanto, cria, também, instituições supranacionais, havendo uma universalização de padrões de cultura e um equacionamento de questões mundiais, como o meio ambiente, os direitos humanos, dentre outros. Lembrando Muçouçah, Liszt Vieira identifica a globalização como “a crescente transnacionalização das relações econômicas, sociais, políticas e culturais que ocorrem no mundo (...)”.<sup>88</sup>

José Eduardo Faria define a globalização como

um processo de decisões privadas e públicas tomadas na forma de sucessivos e inacabados desafios e ajustes, gerando intensas transformações cujas origens e conseqüências são extremamente complexas, por causa de suas múltiplas dimensões não-econômicas.<sup>89</sup>

Esse conceito é abrangente e traduz a idéia de fenômeno, que contempla o espectro de um processo inacabado, o qual afeta relações múltiplas das ciências econômicas, sociais e políticas, intervindo na cultura geral das nações e dos indivíduos.

---

<sup>87</sup> DAUBLER, Wolfgang. *Globalização econômica e direito do trabalho*. Anais do Seminário Internacional – Relções de Trabalho Aspectos jurídicos, sociais e econômicos, p. 41.

<sup>88</sup> VIEIRA, Liszt. *Cidadania e globalização*. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1998, p. 71.

<sup>89</sup> FARIA, José Eduardo. *Direito e globalização econômica*. São Paulo: Malheiros, p. 156.

A dificuldade de conceitualização não impede, no entanto, que se analise o fenômeno da globalização através das suas principais características e naquilo que afeta o Direito do Trabalho, em especial as relações coletivas de trabalho, que constituem objeto deste estudo. Antonie Jeammaud<sup>90</sup> refere que as principais características da globalização, que afetam os Estados, seu sistema jurídico e os direitos dos trabalhadores, são: o aumento do intercâmbio comercial em nível internacional; o incremento de empresas multinacionais, com a estratégia de fixar unidades de produção em vários países; a financeirização do capitalismo, com o aumento do lucro e da concentração do patrimônio. Daí decorre o que este autor denomina de “efeitos de fronteira”; as empresas elegem países onde o *custo* do trabalho é menor. Isso gera a tendência de os governos baixarem o custo para atrair empresas, através da diminuição de impostos e precarização dos direitos dos trabalhadores. Há um processo de deslocação da empresa (deslocalização) atrás de custos menores que penetra em mercados desprotegidos.<sup>91</sup> Com a globalização, o empregador não é mais identificável, ou não é o dono da empresa. Afeta o direito de informação, porque a multinacional não possui suas contas no país onde está estabelecida e facilita a prática do *dumping social* - prática da concorrência fundada diretamente nos custos salariais<sup>92</sup>.

Em síntese, podem-se dimensionar, como o fez José Affonso Dallegrave Neto, cinco principais características que decorrem desse fenômeno da globalização: a) *a globalização da economia, dos meios de comunicação e da mão-de-obra* - O desenvolvimento da automação, através das suas principais técnicas de robotização e computadorização, revolucionou o mercado de trabalho e da indústria, atingindo a sociedade como um todo. A indústria da propaganda vem seduzindo a todos; através de imagens uniformes, em milhões de telas de televisão, alimenta os mesmos desejos. Tanto as indústrias quanto o comércio e, mesmo, o setor de serviços estão mundializados, e a prioridade é a diminuição dos custos sociais. Assim, quanto mais barata a mão-de-obra, melhor; b) *a financeirização da economia* – Hodiernamente, o capital financeiro, especulativo,

---

<sup>90</sup> JEAMMAUD, Antoine. Palestra proferida no curso de pós-graduação em Direito da Universidade Castiglia de La Mancha. Toledo: 2003.

<sup>91</sup> JEAMMAUD, op. cit.

<sup>92</sup> DAUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. Tradução de Alfred Keller. São Paulo: LTr, 1997, p. 238.

Sobrepõe-se ao capital produtivo; c) *a perda da soberania nacional e hegemonia dos blocos regionais* - Nesse contexto de mundialização do capital, os Estados nacionais vêm sendo afetados em sua soberania, perdendo poder decisório. Quem dita as normas são as grandes agências internacionais de consultoria e investimento, bem como as grandes empresas transnacionais. Também os blocos regionais que operam regionalmente ficam submetidos à política dos grupos econômicos transnacionais; d) *a prostração das microempresas e supremacia das macroempresas* - O cenário criado pelo ideário neoliberal importa na supremacia das macroempresas em detrimento das microempresas, mesmo em nível nacional; e) *a reestruturação produtiva* - A passagem de uma economia regionalizada e com um Estado que assegurava o bem-estar social para uma globalização econômica sem intromissão do Estado altera o paradigma da produção, fenômeno que ficou conhecido como “reestruturação produtiva”. Baseia-se na promessa de que, quanto mais livre o investimento e a atividade das empresas privadas, maiores o crescimento e a prosperidade para todos.<sup>93</sup>

Ressalte-se, no entanto, que, paralelamente, “surgem condições mais favoráveis para a defesa dos direitos humanos e da democracia”,<sup>94</sup> que podem apontar para uma solução socialmente justa. Menciona Jeammaud que o “capitalismo se move com a velocidade da luz, enquanto que os trabalhadores se movem lentamente”<sup>95</sup>. Observa, no entanto, que o censo comum não se confirma integralmente, na medida em que as empresas também procuram países com estabilidade social para fixar seus estabelecimentos. Refere, ainda, aspectos positivos da globalização, como a socialização da informação e a disseminação de valores culturais, tais como a democracia, o Estado social etc., e salienta a necessidade da implementação de instrumentos para o equilíbrio das relações trabalhistas, sugerindo a criação de um código de conduta para funcionar durante a negociação coletiva, na tentativa de neutralizar a desigualdade e os efeitos negativos da globalização, bem como o estabelecimento de convênios coletivos internacionais.<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> DALLEGRAVE NETO, *Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo*, p. 60.

<sup>94</sup> VIEIRA, *Cidadania e globalização*, p. 71/73.

<sup>95</sup> JEAMMAUD. Palestra citada.

<sup>96</sup> JEAMMAUD. Palestra citada.

O certo é que o Direito do Trabalho deve inovar-se diante de tantas mudanças. Se as circunstâncias de fato mudaram e se as empresas passaram a atuar num mercado mais complexo e diferenciado, o Direito do Trabalho e o comportamento de seus atores devem concretizar os valores fundamentais neste novo mundo, como forma de atingir-se a plena cidadania.

### 3.2 Conceito e formas de flexibilização

Em razão do fenômeno da globalização e da expansão atual do capitalismo, apregoa-se a necessidade de “modernizar” o Direito do Trabalho para adequá-lo aos novos tempos. Nesse sentido, a proposta de flexibilizar a legislação trabalhista, retirando-lhe o caráter imperativo e protecionista do trabalhador, aparece como uma necessidade imperiosa para o desenvolvimento econômico e social. Luiz Carlos Amorim Robortella, que se conduz nesse sentido, de defesa da flexibilização, define-a como

o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação dos trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social<sup>97</sup>.

Em outro viés, Oscar Ermida Uriarte, em sua obra *Flexibilidade*, apresenta um criterioso estudo sobre a flexibilização no âmbito do Direito do Trabalho, definindo-a como a “eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”<sup>98</sup>. Refere duas modalidades de se implementar a flexibilidade: a primeira, pela redução ou eliminação pura e simples de direitos trabalhistas através da legislação; a segunda, pela prevalência do negociado sobre os preceitos legais, o que não deixa de ser um meio para chegar-se à primeira, à redução ou, mesmo, à eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas.

---

<sup>97</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 97.

<sup>98</sup> URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2002, p. 9.

Ocorre que o Direito do Trabalho sempre foi flexível, admitindo modificações através de normas heterônomas ou autônomas e, mesmo no plano individual, desde que favoráveis ao trabalhador. Esse é o fundamento do Direito do Trabalho consagrado pelos seus princípios fundamentais, sistematizados na América Latina pelo jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez. Portanto, a flexibilidade que hoje se pretende é em desfavor do empregado.

Uriarte menciona a distinção proposta por Jean-Claude Javillier, entre três classes de flexibilidade, segundo a sua finalidade: a) a *flexibilidade de proteção* – clássica do Direito do Trabalho, que sempre foi flexível. A norma trabalhista tradicional é superável ou adaptável, desde que em benefício do trabalhador; b) a *flexibilidade de adaptação* – é a adaptação que se faz por meio da autonomia coletiva. Pressupõe a conveniência do trabalhador, numa avaliação global e não circunstancial; c) a *flexibilidade de desregulamentação* – trata-se da simples revogação de benefícios ou sua substituição por outros inferiores, imposta unilateralmente pelo Estado.<sup>99</sup>

Considerando o atual enfraquecimento sindical na América Latina, deve-se acrescentar à classificação de Javillier outra que diferencie a *flexibilidade incondicional*, da *flexibilidade condicional*. Na primeira, os trabalhadores renunciam gratuitamente a determinados direitos, com a mera expectativa de que o emprego se mantenha, sem uma contraprestação expressa e exigível. Já a segunda pressupõe uma compensação por parte do empregador ou do Estado, cujo não-cumprimento faz renascer o direito cedido. Trata-se do negócio jurídico *bilateral e sinalagmático*, regulado no Direito Civil. Uriarte menciona como exemplo dessa modalidade uma convenção coletiva da empresa Swissair, do Uruguai, que estabeleceu uma redução salarial aos seus funcionários mediante a diminuição da jornada de trabalho, aumento das férias anuais e o pagamento de abono familiar aos trabalhadores com dependentes. É natural que na América Latina ocorram acordos incondicionais, em que os trabalhadores cedem direitos sem uma contrapartida determinada, em face da fragilidade dos movimentos

---

<sup>99</sup> URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2002

sindicais nacionais; na Europa, ao contrário, são comuns acordos que acabam modelando negócios bilaterais e sinalagmáticos.<sup>100</sup>

José Affonso Dallegrave Neto associa flexibilização à precarização das relações de trabalho, como demonstram as atuais medidas legislativas de âmbito nacional e internacional, sobretudo no que diz respeito aos critérios de admissão, pagamento de salários, compensação de jornada e, ainda, os de alteração, suspensão e rescisão do contrato de trabalho. Refere a flexibilização como “um primeiro passo da trajetória que visa à total desregulamentação do direito do trabalho”,<sup>101</sup> como fenômeno pertencente ao ideário do neoliberalismo que propugna pela diminuição do custo operacional das empresas e pela destruição dos direitos sociais.

Segundo a classificação de Javillier, exposta por Uriarte e já referida, pode-se vislumbrar no Brasil uma tendência à *flexibilidade de adaptação*, que privilegia a autonomia coletiva em detrimento da garantia legal. De fato, desde a Assembléia Nacional Constituinte e da década de 1980, está na ordem do dia a discussão sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil com essa característica de permitir que as partes, empregados e empregadores, através de suas associações sindicais, estabeleçam cláusulas coletivas restritivas dos direitos dos trabalhadores. A própria Constituição da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, denominada de “Constituição Cidadã”, e que constitucionalizou os direitos fundamentais dos trabalhadores, inserindo o *valor social do trabalho* como princípio fundante da República, paradoxalmente, propiciou o desenvolvimento da *flexibilidade de adaptação* ao remeter para a negociação coletiva a possibilidade de redução salarial e a fixação das jornadas de trabalho (art. 7º, incisos VI, XIII e XIV), numa clara demonstração dessa tendência. Vale o registro de que cláusulas coletivas supletivas ou ampliativas dos direitos dos trabalhadores são recepcionadas pelo ordenamento jurídico pátrio.

Na esteira dessa tendência flexibilizante, refere Dallegrave Neto que o Estado passa a adotar uma nova postura diante da “reestruturação produtiva”, da

---

<sup>100</sup> URIARTE. *A flexibilidade*, p. 10 et seq.

<sup>101</sup> DALLEGRAVE NETO, *Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo*, p. 66.

organização e “acumulação flexíveis”<sup>102</sup>, que se reflete em várias medidas legislativas infraconstitucionais de caráter notadamente desregulamentador, as quais afetaram os contratos de trabalho, tais como:

a) Lei 9.601/98, que flexibiliza o acordo de compensação de jornada, permite a adoção do *banco de horas* e introduz o contrato por prazo determinado;

b) Lei 9.608/98, que regulamenta o trabalho voluntário, sem oferecimento de qualquer contraprestação, não ensejando o reconhecimento de vínculo de emprego;

c) Medida Provisória 1.709/98, que introduz o art. 58-A à CLT, admitindo a contratação a tempo parcial com o pagamento salarial proporcional à jornada e a possibilidade de o empregado, a tempo integral, optar pelo novo regime com a correspondente diminuição do valor do salário;

d) Medida Provisória 1.779/99, que introduz o artigo 476-A à CLT, criando uma nova modalidade de suspensão contratual com redução do salário e ausência de recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias durante o respectivo período de vigência.

Além das alterações elencadas por este autor, podem-se mencionar outras, tais como:

a) Lei nº 4.923/65, que permite a redução transitória dos salários até 25%, por acordo sindical, quando a empresa for afetada por situações excepcionais da conjuntura econômica;

b) Lei nº 5.017/66, substituída pela Lei nº 8.036/90, que instituiu o regime do FGTS, possibilitando a despedida sem causa do trabalhador;

c) Lei nº 8.949/94, que acresceu o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, que exclui o vínculo de emprego no âmbito dos trabalhadores cooperativados;

d) Lei nº 10.243/2001, que reduziu as hipóteses de caracterização do salário-utilidade;

---

<sup>102</sup> Sobre reestruturação produtiva e acumulação flexível, ver Capítulo 4.

e) Medida Provisória nº 2.164/2001, que possibilita a suspensão do contrato de trabalho de dois a cinco meses.

Sinale-se, ainda, que afora essas medidas introduzidas no ordenamento jurídico pátrio, podem-se identificar outras no direito estrangeiro, que tendem a também ser absorvidas. Trata-se de novas figuras de contratação fragmentada, como é o caso da *partilha de emprego*, que permite a repartição de um posto de trabalho por dois ou mais trabalhadores; do *trabalho intermitente*, que prevê o revezamento entre períodos de trabalho e períodos de inatividade, e, ainda, do *teletrabalho*, que se caracteriza pelo contrato a distância entre o prestador e o apropriador de determinada atividade calcada nas novas tecnologias da informação, substitutivas da relação humana direta<sup>103</sup>.

Algumas das características do salário também sofrem alterações, considerando-se que, na perspectiva de produção flexível, a regra geral de pagamento por tempo à disposição passa a ser exceção e a antiga exceção, de forma de pagamento por unidade de obra ou tarefa, transforma-se em regra.

Finalmente, o requisito da subordinação jurídica também é visto de nova ótica. A hierarquia e a fiscalização, antes rígida e centralizadas na pessoa de um gerente, agora, no quadro da produção flexível, são vistas muitas vezes a distância, como é o caso do teletrabalho.

Nesse contexto se insere a precarização das relações de trabalho e a alardeada flexibilização, traduzida em medidas legislativas de âmbito nacional e internacional, sobretudo no que diz respeito ao salário, à jornada de trabalho, às formas precárias de contratação e critérios de admissão e à alteração e rescisão dos contratos de trabalho.

Por derradeiro, pode-se afirmar que a flexibilização, da maneira como está posta, é um passo decisivo que tem como escopo a total desregulamentação do Direito do Trabalho, fenômeno que “faz parte do neoliberalismo, que propugna pela diminuição do custo operacional e pela destruição dos direitos sociais”.<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> DALLEGRAVE NETO, *Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo*, p. 68/69.

<sup>104</sup> DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 68-69

## CAPÍTULO 4

### O NOVO MUNDO DO TRABALHO ANTE A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITAL

Consoante se mencionou na análise do fenômeno da globalização, pode-se afirmar que está em curso uma revolução tecnológica, fundada na automação, na robótica e na microeletrônica, que, em conjunto com outros elementos, é responsável pela crise que atinge o mundo do trabalho como um todo, envolvendo seus organismos sindicais, a atuação política e partidária dos trabalhadores, com proporções que ainda não foram totalmente dimensionadas. “Sua intensidade e agudeza devem-se ao fato de que, simultaneamente, atingiu a *materialidade* e a *subjetividade* do *ser-que-vive-do-trabalho*.”<sup>105</sup> As transformações decorrentes da globalização do capital intensificaram-se na última década do século XX e adquiriram tamanhas proporções que atingiram não só os países de capitalismo avançado da Europa central e da América do Norte, como repercutiram fortemente também nos chamados “países periféricos” ou “intermediários”, especialmente naqueles dotados de um parque industrial significativo, entre eles o Brasil. O fordismo e o taylorismo<sup>106</sup> convivem hoje com outros modelos de processo de produção capitalista, especialmente o toyotismo, o que acarreta mudanças significativas, com conseqüências importantes no

---

<sup>105</sup> ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* 9. ed. Campinas: Cortez e Editora da Unicamp, 2003, p. 149

<sup>106</sup> Henry Ford trouxe a era fordista, onde há uma compensação para a classe trabalhadora, que, ao mesmo tempo em que se inseria no processo capitalista, obtinha vantagens de um bom salário, emprego com garantias sociais e a possibilidade de consumir o produto do capitalismo. Frederick Winslow Taylor, em 1986, elaborou uma proposta de racionalização da produção, objetivando uma maior produtividade com o mínimo de perda de tempo, o que ficou conhecido como “princípio de administração científica”. DALLEGRAVE, *Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo*, p. 64.

mundo do trabalho e na classe operária. A unidade fabril flexibilizada, a descentralização da produção, a desregulamentação do Direito do Trabalho, os novos métodos de gerenciamento e envolvimento da força de trabalho, aliados aos Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), originados no Japão, “tudo isso acabou afetando a forma de ser do proletariado fabril, tradicional. A *classe-que-vive-do-trabalho* metamorfoseou-se”.<sup>107</sup>

Ocorre que essas transformações e a crise atingiram diretamente a subjetividade dos trabalhadores, sua consciência de classe, diluindo suas referências históricas e políticas, com repercussão direta nos seus organismos representativos, especialmente nos sindicatos e partidos políticos. Os sindicatos foram, gradativamente, abandonando sua já limitada ação anticapitalista e assumindo uma atuação *defensiva*, de preservação de direitos já conquistados e regulamentados e de ganhos imediatos, sem maiores repercussões, centralizando sua luta especialmente na preservação do “mais elementar e defensivo dos direitos da classe trabalhadora, sem os quais sua sobrevivência está ameaçada: o direito ao trabalho, ao emprego.”<sup>108</sup>

Esse contexto repercute e decorre da transformação dos modelos de produção, do fordismo/taylorismo, ao toyotismo e a produção flexível.

#### **4.1 Do fordismo/taylorismo ao toyotismo e a produção flexível**

A produção em massa, característica da primitiva sociedade industrial, buscava alcançar, com recursos limitados, um progressivo incremento da produtividade, sedimentando o processo de produção numa série de tarefas definidas, desenvolvendo-se uma mão-de-obra e um maquinário altamente especializados. Sua teoria origina-se em Adam Smith e desenvolve-se no pensamento de outros economistas clássicos, na obra de Karl Marx, na engenharia de Frederick Taylor e nas técnicas de produção de Henry Ford.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p 149-150.

<sup>108</sup> ANTUNES, op. cit., p. 150.

<sup>109</sup> RUIZ, Alicia E. E. *No tener trabajo*. Buenos Aires, 1995. Não publicado.

Esse processo produtivo era *inflexível*, porque o alto grau de especialização, tanto dos trabalhadores como do maquinário, impedia uma rápida e eficiente adaptação às novas necessidades produtivas. A divisão do trabalho entre a sua concepção e execução e a sua realização em etapas ou em série conduzia a que quem estivesse concentrado na execução de cada uma das etapas desconhecesse o processo global e o produto final.

Nos primeiros cem anos do capitalismo esse processo funcionou, porque o uso de recursos inflexíveis tinha correspondência com um contexto econômico de produtos também estáveis, um mercado que aceitava produtos padronizados e que era suficientemente grande, que permitia manter bons níveis de emprego e políticas comerciais que estabilizaram os mercados nacionais com medidas protecionistas, especialmente após a grande crise mundial de 1929.<sup>110</sup>

Com o passar do tempo, entretanto, esse modelo de desenvolvimento industrial, baseado em recursos inflexíveis, tornou-se inadequado, notadamente a partir da década de 1970, quando a *flexibilidade* passou a ser apresentada como a “chave-mestra” do crescimento econômico. Alicia Ruiz enumera diversos fatores que passam a exigir a alteração desse *velho* processo de produção, a saber: a) a grande crise do petróleo de 1974; b) a reação defensiva das empresas ante a recessão econômica e a inflação; c) o aparecimento de novos mercados financeiros; d) o desenvolvimento tecnológico, especialmente da informática; e) nova distribuição mundial da produção industrial e do setor de prestação de serviços; f) novas formas de organização empresarial, baseadas em estruturas cada vez mais complexas, técnica e operacionalmente, que as coloca acima dos métodos tradicionais de produção, e o crescente processo de transformação e inovação do consumo e da produção.<sup>111</sup>

Essas circunstâncias todas, levam a que os métodos de produção fordista/taylorista, baseados em grandes plantas industriais, com um grande contingente de trabalhadores especializados, em rígida divisão de tarefas, com máquinas especializadas e o controle mecânico da produção, sejam substituídos por plantas mais maleáveis, pela produção diversificada de bens heterogêneos,

---

<sup>110</sup> RUIZ, *No tener trabajo*. p. 7.

<sup>111</sup> RUIZ, *op. cit.*

aptas para responder em prazos curtos aos reclames diversos do mercado consumidor; são máquinas operadas por pequenos grupos de trabalhadores selecionados, polivalentes, treinados para exercer várias funções e responsabilidades.<sup>112</sup>

Novas e diferenciadas práticas do modo de produção capitalista, originaram-se e foram teorizadas a partir dos métodos adotados na fábrica de automóveis japonesa da Toyota, que conformou o hoje denominado “toyotismo”, o qual produziu significativas e radicais alterações no mundo do trabalho, atingindo, em consequência, os trabalhadores, tanto do ponto de vista da sua subjetividade como também de sua organização coletiva. É objetivo primordial do toyotismo “a constituição de uma nova subjetividade operária, capaz de promover uma nova via de racionalização do trabalho.”<sup>113</sup> Trata-se de uma experiência radical de organização social da produção de mercadorias, sob a era da mundialização do trabalho. Cabe-lhe articular, nesta nova era, “uma operação de novo tipo de captura da subjetividade operária”.<sup>114</sup>

Uma das características centrais do toyotismo é a manipulação do consentimento operário, que permite superar os limites postos pelo taylorismo/fordismo, o que Giovanni Alves denomina de “uma captura da subjetividade operária pela produção do capital.”<sup>115</sup>

O toyotismo tem sua origem a partir da metade do século XX e teve, inicialmente, de enfrentar o combativo sindicalismo japonês, que era responsável por muitas lutas grevistas e constituía-se num verdadeiro entrave à sua expansão. A sua denominação deveu-se ao fato de ter se originado na montadora automobilística da Toyota, que, em 1950, derrotou uma longa greve dos metalúrgicos; logo em seguida, em 1952/1953, uma nova luta sindical foi desencadeada e novamente derrotada; uma outra greve, que atingiu várias empresas e durou 55 dias, insurgindo-se contra a racionalização do trabalho e reivindicando melhores salários, foi também derrotada. Essas derrotas, aliadas à

---

<sup>112</sup> RUIZ, *No tener trabajo*, p. 8.

<sup>113</sup> ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. Perdizes: Boitempo, 2000. p. 32.

<sup>114</sup> ALVES, *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*, p. 33.

<sup>115</sup> ALVES, op. cit., p. 38.

repressão que se abateu sobre as lideranças sindicais, fragilizaram o sindicalismo combativo e deram azo ao surgimento do *sindicalismo de empresa*, vinculado ao ideário e ao universo do capital e que, já em 1954, transformou-se num novo sindicalismo, inserido no *espírito* da *família* Toyota. O lema da campanha salarial que se seguiu, “proteger nossa empresa para defender a vida!...”, foi determinante para o sucesso das empresas japonesas e, especialmente, da Toyota. O novo sindicalismo que surgia, “combinando repressão e cooptação”<sup>116</sup>, obteve contrapartidas, como a vitaliciedade no emprego para cerca de 30% dos trabalhadores das grandes empresas e ganhos salariais a título de produtividade. Em alguns casos, o sindicato passou a interferir na ascensão profissional dos trabalhadores, com poder de veto, levando a que quem pretendesse ascender na empresa tinha de obter o consentimento do sindicato. Essas práticas foram decisivas para que se criasse e se expandisse um *sindicalismo de envolvimento*, marcadamente *manipulado e cooptado*. “Foi a partir desses traços básicos que se gestou o modelo japonês”,<sup>117</sup> que ficou mundialmente conhecido como “toyotismo”.

Os traços básicos do toyotismo são assim resumidos por Ricardo Antunes na obra em estudo: a) ao contrário da produção em série e de massa do fordismo, esta é voltada e conduzida diretamente pela demanda e sustenta-se na existência de um *estoque mínimo*; b) o *just in time* garante o melhor aproveitamento possível do tempo de produção; c) o *kaban* (placas coloridas que são utilizadas para controlar a reposição das peças e dos produtos) é a senha responsável pela inversão do processo, ou seja, a reposição do estoque só é desencadeada após a venda dos produtos. Seu funcionamento teve origem no sistema utilizado nos supermercados, onde a mercadoria somente é repostada nas prateleiras após a venda; d) o processo produtivo tem de ser *flexível*, para atender às exigências do mercado no menor tempo e com melhor qualidade. A qualificação do trabalhador é medida pela sua capacidade de operar várias máquinas, efetuando várias tarefas simples e o trabalho é desenvolvido em equipes; e) ao contrário da *verticalização* típica do fordismo, no toyotismo há uma *horizontalização*, na medida em que se reduz o âmbito da produção pela empresa, estendendo-se

---

<sup>116</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p. 33.

<sup>117</sup> ANTUNES, op. cit., p. 34.

parte dela, inclusive de elementos básicos, a outras empresas, subcontratadas, num processo que ficou conhecido como “terceirização”.<sup>118</sup>

Em síntese, *just in time*, *kaban*, flexibilização, terceirização, subcontratação, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, gerência participativa, sindicalismo de empresa, entre outros elementos, propagam-se intensamente, conformando o novo método de produção capitalista, denominado “toyotismo”.

Note-se que, para a implementação desses traços marcantes do toyotismo, com a efetiva flexibilização do aparato produtivo, não se pode prescindir da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, para que se possa dispor da força de trabalho em consonância direta com as variantes do mercado consumidor. Ocorre que o toyotismo está estruturado “a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições do mercado”,<sup>119</sup> o que vai de encontro aos princípios que norteiam o Direito do Trabalho vigente, de natureza dita “inflexível”, gerado sob a égide do fordismo.

É importante notar que a expansão do toyotismo em escala mundial é apregoada por aqueles que buscam uma saída para a atual crise do capitalismo, calcada em uma nova forma de organização e regulamentação do trabalho, de um novo pacto social, envolvendo o capital, o trabalho e o Estado. “A consequência mais evidente é o distanciamento pleno de qualquer alternativa para além do capital”.<sup>120</sup>

## 4.2 A crise contemporânea e os desafios de um novo sindicalismo

Como já se pôde verificar, as transformações que estão a ocorrer no mundo do trabalho afetam “a forma de ser da classe trabalhadora, tornando-a mais heterogênea, fragmentada e complexificada”.<sup>121</sup> Em decorrência, restam

---

<sup>118</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p. 34-35.

<sup>119</sup> ANTUNES, *op. cit.*, p. 36.

<sup>120</sup> ANTUNES, *op. cit.*, p. 40.

<sup>121</sup> ANTUNES, *op. cit.*, p. 67.

afetados também os organismos sindicais em nível mundial, numa crise cuja expressão mais evidente da crise pode ser constatada na nítida tendência de diminuição das taxas de sindicalização, especialmente a partir da década de 1980. Outra característica da expansão da crise sindical é o abismo existente entre os trabalhadores “estáveis”, aqueles que possuem uma relação de emprego tradicional, e aqueles que possuem um trabalho precário, o que reduz sensivelmente o poder sindical. Ocorre que os sindicatos têm se mostrado incapazes de aglutinar os trabalhadores parciais, temporários, precários, da economia informal etc., que Ricardo Antunes denomina de “subproletariado”.<sup>122</sup> “Com isso começa a desmoronar o sindicalismo vertical, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional, mais corporativo”.<sup>123</sup>

Paralelamente à evasão dos trabalhadores industriais, tem-se presenciado uma crescente sindicalização dos assalariados médios, entre eles dos servidores públicos e do setor de serviços, mas que não chega a compensar as perdas que vêm ocorrendo. Por outro lado, verifica-se nesses setores uma tendência neocorporativa, que visa preservar os interesses do operariado “estável” em detrimento dos segmentos que compõem o *subproletariado*. Trata-se de “um corporativismo societal, atado quase que exclusivamente ao universo categorial, cada vez mais excludente e parcializado”.<sup>124</sup>

Nesse contexto, Ricardo Antunes elabora a seguinte síntese das tendências que conformam a crise sindical mundial: primeiro, uma crescente tendência de individualização das relações de trabalho, que desloca o seu eixo da esfera nacional para o universo micro, o sindicalismo de empresa, que se originou na Toyota e se expande mundialmente; segundo, uma fortíssima corrente desregulamentadora e flexibilizadora do Direito do Trabalho, que tem atingido conquistas históricas do movimento sindical, sem que este ofereça uma reação capaz de impedir tais transformações; terceiro, o esgotamento dos modelos

---

<sup>122</sup> Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), nas áreas metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e Salvador, é crescente o número de trabalhadores subocupados (que trabalham menos de quarenta horas semanais) e subremunerados (que recebem menos que um salário mínimo mensal), totalizando, em dezembro de 2003, respectivamente, 865.537 e 2.281.000. *Folha de São Paulo*. Caderno dinheiro. p. B1, 8 fev. 2004.

<sup>123</sup> *Ibidem*. p. 70

<sup>124</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p. 72.

sindicais vigentes que optaram, em boa parte, pelo sindicalismo de participação, principalmente nos países mais desenvolvidos; quarto, uma tendência também crescente de burocratização e institucionalização das entidades sindicais, que se distanciam dos movimentos sindicais autônomos e retraem-se numa política defensivista, incapazes de desenvolver ou desencadear uma ação para além do capital. Por fim, menciona o autor “a ação isoladora e coibidora dos movimentos de esquerda, especialmente aqueles que ensaiam práticas dotadas de dimensão anticapitalista”.<sup>125</sup>

Fundado nas tendências expostas, o autor conclui indicando alguns dos enormes desafios que se apresentam para o movimento sindical mundial nesse contexto de crise, a saber:

- 1) Os sindicatos serão capazes de romper com a enorme barreira social que separa os trabalhadores 'estáveis', mais 'integrados' ao processo produtivo e que se encontram em processo de redução, em relação àqueles trabalhadores em tempo parcial, precário, 'terceirizados', subempregados da economia informal, em significativa expansão no processo produtivo contemporâneo? Serão capazes de organizar sindicalmente os desorganizados e com isso reverter as taxas de dessindicalização, presentes nas principais sociedades capitalistas?
- 2) Serão capazes de romper com o novo corporativismo, que defende exclusivamente suas respectivas categorias profissionais, abandonando ou diminuindo fortemente seus conteúdos mais acentuadamente classistas?...
- 3) Serão capazes de reverter a tendência, desenvolvida a partir do toyotismo e hoje avançando em escala global, que consiste em reduzir o sindicato ao âmbito exclusivamente fabril, ao chamado sindicalismo de empresa, o sindicalismo de envolvimento, mais vulnerável e subordinado ao comando patronal?...
- 4) Serão capazes de estruturar um sindicalismo horizontalizado, melhor preparado para incorporar o conjunto da *classe-que-vive-do-trabalho*, superando, desse modo, o *sindicalismo verticalizado* que predominou na era do fordismo e que vem se mostrando incapaz de aglutinar tanto os novos contingentes de assalariados quanto aqueles que se encontram sem trabalho?
- 5) Serão capazes de romper com a tendência crescente da excessiva *institucionalização e burocratização*, que tão fortemente tem marcado o movimento sindical em escala global e que o distancia das suas bases sociais, aumentando ainda mais o fosso entre as instituições sindicais e os movimentos sociais autônomos?

---

<sup>125</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p. 75.

6) Serão capazes os sindicatos, respeitadas as suas especificidades, de avançar para além de uma ação acentuadamente *defensiva* e com isso *auxiliar* na busca de um projeto mais ambicioso, que caminhe na direção da emancipação dos trabalhadores?...<sup>126</sup>

A essas indagações podem-se acrescentar outras, destinadas especificamente ao movimento sindical dos países intermediários da América Latina, entre eles o Brasil, no sentido de que se “serão capazes de obstar a generalização dessa crise sindical que já os atinge, em maior ou menor intensidade?”<sup>127</sup>

No capítulo seguinte analisar-se-ão os rumos do sindicalismo brasileiro, no qual se avizinha uma reforma sindical constitucional que pode encaminhar para um sistema mais aberto, atual, democrático, capaz de oferecer respostas eficientes às indagações ora postas, no sentido de obstar as tendências de enfraquecimento e desgaste e enfrentar a crise mundial que assola o sindicalismo e o mundo do trabalho como um todo.

---

<sup>126</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p. 76-77.

<sup>127</sup> ANTUNES, *op. cit.*, p. 78.

## CAPÍTULO 5

### OS RUMOS DO SINDICALISMO BRASILEIRO

O sindicalismo no Brasil andou na contramão dos países capitalistas desenvolvidos e, mesmo, dos demais países da América Latina durante a década de 1980. Enquanto nesses países o sindicalismo era abatido por uma profunda crise, com a diminuição da taxa de sindicalização e do movimento grevista, no Brasil, assistia-se o fortalecimento do poder sindical, à deflagração de inúmeras greves e ao surgimento das centrais sindicais, numa verdadeira “explosão do sindicalismo”<sup>128</sup>, segundo Giovanni Alves. De fato, ocorreu um número expressivo de greves, inclusive gerais, bem como uma intensa sindicalização dos assalariados médios, do setor de serviços e dos trabalhadores rurais, e nasceram as centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983.<sup>129</sup>

Outros fatos significativos marcaram aquela década, como o avanço na luta contra a autonomia e a liberdade dos sindicatos, até então atrelados ao Estado, a tentativa de organizar os trabalhadores em seus locais de trabalho, um aumento no número de sindicatos, reforçado pelo incremento da organização sindical dos servidores públicos. Pode-se acrescentar ainda que, no bojo dessa efervescência, surgiu um movimento sindical espontâneo, que passou a organizar greves à margem dos sindicatos oficiais e ficou conhecido como as “oposições sindicais”, na medida em que novas lideranças passaram a tomar os sindicatos das mãos dos “pelegos”, ou seja, sindicalistas que eram sistematicamente reeleitos na direção dos sindicatos durante o período repressivo

---

<sup>128</sup> ALVES, *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*, p. 279.

<sup>129</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p. 153

da ditadura militar e que faziam uma política assistencialista e colaboracionista, evitando o enfrentamento com os empregadores e subservientes ao controle e à repressão do Estado.

Em síntese, pode-se verificar “um quadro nitidamente favorável para o surgimento de um *novo sindicalismo*”<sup>130</sup> no decorrer daquela década.

Paralelamente a esse processo de explosão do sindicalismo brasileiro, porém, acentuaram-se em todo o mundo as tendências econômicas, políticas e ideológicas que geraram a reestruturação produtiva do capital e um novo mundo do trabalho, que terminaram por inserir o sindicalismo do país na onda regressiva, isso já nos últimos anos da década de 1980.<sup>131</sup>

Giovanni Alves atribuí essa inserção do sindicalismo brasileiro na crise mundial à sua estrutura corporativa. Refere que “ela crescia, mas permanecera com os ‘pés de barro’, incapaz de contrapor-se às novas provocações do capital que surgiam com o novo (e precário) mundo do trabalho”.<sup>132</sup> E aponta as principais características dessa estrutura, que seriam responsáveis pela sua fragilização: primeiro, porque é uma estrutura *descentralizada, fragmentada e dispersa*, por uma plêiada de pequenos sindicatos municipais, na sua maioria pouco expressivos e com pouco poder de barganha; em segundo lugar, é *descentralizada*, com pouca atuação unificada, embora o surgimento das centrais sindicais; terceiro, é *desenraizada*, na medida em que não tem inserção nos locais de trabalho, sendo uma estrutura externa e distante das empresas; por último, trata-se de uma estrutura sindical *verticalizada*, o que dificulta uma articulação mais ampla, numa perspectiva horizontal, permanecendo restrita à categoria, ou seja, é uma experiência vivenciada por um segmento minoritário da classe trabalhadora do país, os assalariados empregados.<sup>133</sup>

---

<sup>130</sup> ANTUNES, *Adeus ao trabalho?* p. 153.

<sup>131</sup> ANTUNES, op. cit., p. 153.

<sup>132</sup> ALVES, *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*, p. 282.

<sup>133</sup> ALVES, op. cit., p. 282-283.

## 5.1 O modelo brasileiro de unicidade sindical

Para uma melhor compreensão da estrutura sindical de um país, pode-se estudá-la a partir da sua Constituição, especialmente quando as relações coletivas de trabalho estão incluídas na Carta, como é o caso brasileiro, relacionando-a a seus antecedentes históricos.

Parece haver consenso entre os autores que, no Brasil, foi a partir do movimento revolucionário de 1930 que se passou a falar da existência do Direito do Trabalho, da legislação do trabalho, ou legislação social, pelo menos por seus fundamentos e na forma como até hoje se apresenta, na medida em que a revolução trouxe amplas reformas sociais e grandes programas de benefícios aos trabalhadores; em matéria sindical, tal fase marca o início do intervencionismo estatal.

A influência do corporativismo italiano foi notória, sobretudo ante a intervenção arbitrária do Estado na organização sindical. Com exceção do breve período da Constituição de 1934, em que se acolheu o princípio da pluralidade sindical e autonomia dos sindicatos, a verdade é que o corporativismo implantado pelo movimento de 1930, e revigorado drasticamente pela Carta de 1937, deixou raízes, e suas linhas básicas seriam mantidas nas diversas constituições que se seguiram.

A Constituição de 1937 referiu-se ao trabalho como dever social e prostrou a *greve* e o *lock-out* como recursos anti-sociais e proibidos, o que refletia a tendência política então predominante. Embora contemplando a liberdade da associação sindical, restringiu-a significativamente ao condicionar a sua representatividade ao reconhecimento pelo Estado, atribuindo ao sindicato uma função delegada pelo poder público.<sup>134</sup>

A Constituição de 1946 manteve as linhas mestras do corporativismo, embora tenha remetido para a lei ordinária a regulação da forma de organização, representatividade e função do sindicato. A função foi mantida como delegada

---

<sup>134</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 912.

pelo poder público, situação que não se alterou com a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969.

Importa referir, nesse contexto, que as convenções coletivas de trabalho foram reconhecidas desde o início da constitucionalização do Direito do Trabalho até os dias de hoje. A greve teve uma trajetória diversificada, desde a sua omissão em 1934, sua proibição em 1937, sua autorização como direito em 1946, sua proibição nos serviços públicos e atividades essenciais em 1967, até sua ampliação em 1988. Comparando-se esses dados, pode-se constatar que há uma uniformidade em relação ao reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, uma diversidade de concepções quanto ao direito de greve e a predominância de um entendimento único sobre a organização sindical.<sup>135</sup>

Também é consenso que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 representou um importante marco no sentido da efetivação do processo democrático no nosso país, além de propiciar um relativo avanço para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores. No entanto, acolheu um sistema sindical visivelmente contraditório na medida em que apregoa a ampla liberdade sindical, mas mantém o sistema de *unicidade* sindical e a contribuição compulsória por parte dos trabalhadores. Contemplou o direito de criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas manteve o sistema *verticalizado*, confederativo, com bases territoriais predeterminadas e representação por categorias.<sup>136</sup>

Vale o registro dos princípios da Constituição de 1988, contidos nos seus artigos 10 a 12, assim elencados por Amauri Mascaro Nascimento:

- a) o direito de organização sindical e a liberdade sindical; b) a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais; c) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria; d) a livre criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado; e) a livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado; f) a livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no

---

<sup>135</sup> NASCIMENTO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 912-913.

<sup>136</sup> NASCIMENTO, *ibidem*.

... entanto, sem prejuízo da contribuição fixada em lei; g) a liberdade individual de filiação e desfiliação; h) a unificação do modelo urbano, rural e de colônias de pescadores; i) o direito dos aposentados, filiados ao sindicato, de votar nas eleições e de serem votados; j) a adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato; l) o direito de negociação coletiva; m) o direito de greve, com maior flexibilidade; n) o direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de certo número de empregados.<sup>137</sup>

Com base nessas disposições constitucionais, que conformam a estrutura sindical brasileira, podem-se verificar importantes contradições que dificultam o pleno desenvolvimento do sindicalismo brasileiro na medida em que, em alguns pontos, contemplam a livre organização e ação sindical e, em vários outros, restringem drasticamente esta liberdade.

Wilson de Souza Campos Batalha faz uma contundente crítica ao sistema sindical brasileiro, referindo que a unicidade sindical, sistema pelo qual os trabalhadores são organizados necessariamente por categorias, ou seja, atividades e profissões definidas pelo governo e se permite a existência de apenas um sindicato em cada base territorial, integra o contexto de um sindicalismo totalitário, sem bases populares, mais facilmente manejado para fins políticos.<sup>138</sup>

Refere o autor que “o sindicalismo brasileiro não resultou de reivindicações do proletariado, mas de outorga governamental”; que a unicidade sindical e a criação da arbitragem obrigatória pela Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos “foram os cânones do nosso primeiro Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista”<sup>139</sup> e derivaram do pensamento fascista de autores como Guido Bortolotto, Humberto Borsi, Luisa Riva Sanseverino, Guido Zanobini, entre outros.<sup>140</sup>

Como já referido, prefere-se o entendimento de que o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil foi fruto de uma relação dialética, visto que, a par de uma

<sup>137</sup> NASCIMENTO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 913-914.

<sup>138</sup> BATALHA, Wilson de Souza Campos. O futuro do sindicalismo no Brasil. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *A transição do direito do trabalho no Brasil – estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*. São Paulo: LTr, 1999, p. 86.

<sup>139</sup> BATALHA, In: NASCIMENTO, op. cit., p. 87

<sup>140</sup> *Ibidem*.

legislação concessiva imposta pelo Estado, não se pode minimizar a contribuição da força reivindicatória dos trabalhadores na época. A crítica é válida, no entanto, para que se possa refletir sobre os novos rumos que eventualmente poderá tomar o nosso sistema sindical, mormente quando se propala uma reforma constitucional, patrocinada pelo governo federal, que pretende alterar as bases da estrutura sindical nacional e do processo de negociação coletiva.

## 5.2 O modelo pluralista

A Organização Internacional do Trabalho, invocando a Declaração de Filadélfia, promulgou a Convenção nº 87, que estabeleceu o sistema do pluralismo sindical, visando assegurar a liberdade sindical, o que foi adotado por países como a França, a Itália, a Espanha e em tantos outros. Por outro lado, a Convenção nº 98 da OIT preceituou que se deve assegurar aos trabalhadores proteção contra atos de discriminação que visem afetar sua liberdade sindical, tais como condicionar o emprego ao trabalhador que não venha a se filiar em um sindicato, ou, mesmo, despedir um trabalhador ou lhe causar prejuízo em razão de sua filiação ou atividade sindical.<sup>141</sup>

O que distingue, substancialmente, os dois sistemas é que, na unicidade sindical, a lei permite a existência de apenas um sindicato representativo de uma determinada categoria profissional numa mesma base territorial, ao passo que, no sistema pluralista, permite-se a constituição de mais de um sindicato de uma mesma categoria, numa mesma base territorial.<sup>142</sup>

Trata-se, na verdade, de duas teses que se opõem de forma inconciliável, que dividem tanto aqueles que militam na vida sindical como os juristas que estudam o sindicalismo e têm de optar entre o sistema da unicidade ou o da pluralidade.<sup>143</sup> É certo que a grande maioria da doutrina defende o regime da unicidade, com o qual se convive desde a origem do sindicalismo brasileiro. Sem fazer coro àqueles que defendem a pluralidade como meio de se chegar à total

---

<sup>141</sup> BATALHA, In: NASCIMENTO, op. cit., p. 87

<sup>142</sup> NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho*, p. 937.

<sup>143</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 77.

flexibilização do direito do trabalho, “adequando-o” aos novos tempos e que, como já se viu, suprime direitos mínimos, hoje vigentes, em favor dos trabalhadores e conduz ao agravamento da precariedade do trabalho, prefere-se o sistema pluralista, na esteira do pensamento de Russomano, que declara sua preferência teórica por esse sistema, como meio de se conduzir a um sindicalismo organizado realmente em termos democráticos, baseado na efetiva liberdade de agir, embora reconhecendo, as dificuldades práticas de sua implantação.<sup>144</sup>

Parece oportuno reproduzir os argumentos desfavoráveis às duas teses, condensados e expostos por Russomano na obra ora em estudo:

A unicidade sindical conduz a maus caminhos:

- a) limita a liberdade sindical;
- b) sindicato único e oficializado é produto artificial da lei, deixando de ser fruto de um movimento cheio de espontaneidade e palpitações;
- c) torna-se presa fácil da voracidade intervencionista do Estado, que tende a fortalecer seus órgãos executivos;
- d) estimula a “profissionalização” dos dirigentes sindicais;
- e) cria desconfianças, no espírito do trabalhador, quanto à independência, à altivez e à serenidade de suas resoluções.

Mas, por seu turno, não são menos contundentes as impugnações feitas ao sindicalismo pluralista:

- a) a pluralidade quebra a unidade da classe operária;
- b) estimula a luta entre os sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes e associados;
- c) a vaidade ou a ambição de seus líderes, quando feridas, levam à formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários;
- d) todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e do próprio sindicato, representando, assim, um desvirtuamento histórico do sindicalismo;
- e) pressupõe, em certos momentos cruciais, a declaração da entidade mais representativa, de modo a que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, uns em detrimento dos outros, o que pode fazer com que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos, ingressem no sindicato poderoso, daí resultando, na prática, o sindicato único que se quer evitar.<sup>145</sup>

Reconhece o autor que são muitos e importantes os riscos e as dificuldades que podem advir do sistema pluralista, mas questiona se “haverá

<sup>144</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*, p. 77.

<sup>145</sup> RUSSOMANO, op. cit., p. 89-90.

outra maneira de salvar a liberdade dos homens, das classes e dos povos, sem enfrentar a ameaça de grandes males?”<sup>146</sup> Refere que a adesão espontânea do trabalhador ao sindicato que inspira confiança leva ao abandono de sindicatos dissidentes, o que faz consolidar-se, de fato, o sindicato único, em outras palavras, é a obtenção da unidade sindical a partir do pluralismo. “O sindicato único imposto por lei é artificial, enquanto que aquele que nasce da coesão espontânea dos integrantes da categoria, está cheio de vida”.<sup>147</sup>

É verdade que o plano ideal para a vigência do pluralismo, como refere Russomano, pressupõe uma nação com um sistema econômico estável, um bom nível de desenvolvimento, a sua compreensão por parte dos trabalhadores, uma tradição e uma estrutura sindical bem definidas e combativas, para resistir aos embates inevitáveis com o capital, sem o que se torna temerária a sua implantação, na medida em que uma classe operária insegura não garante nenhuma das liberdades.<sup>148</sup> Mas também é verdade que o sistema da unicidade sindical vige no país há mais de setenta anos, embora não signifique que tenha se fortalecido a ponto de não mergulhar na crise atual que afeta o mundo do trabalho. Por outro lado, em mais de meio século de existência, o sistema da unicidade não foi capaz de expandir um modelo sindical combativo no território nacional como um todo, permanecendo uma estrutura relativamente forte apenas nos grandes centros industriais.

Para Luiz Eduardo Gunther, a aprovação da Convenção nº 87 da OIT pelo Congresso Nacional é pressuposto para a implementação de um sistema sindical combativo, visto que “poderá permitir a autenticidade efetiva da representação sindical, através da pluralidade livre, extirpando a unicidade impositiva, que sobrevive através da contribuição sindical obrigatória”<sup>149</sup>.

Assim, na esteira daqueles que defendem o sistema pluralista e do pensamento de Russomano, que se declara francamente favorável, teórica e

---

<sup>146</sup> RUSSOMANO, *Princípios gerais de direito sindical*, p. 90-91.

<sup>147</sup> *Ibidem*, p. 91.

<sup>148</sup> *Ibidem*, p. 92.

<sup>149</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. Lineamentos sobre o direito sindical brasileiro. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Afonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Transformações do direito do trabalho* – estudos em homenagem ao professor doutor João Régis Fassbender Teixeira. Curitiba: Juruá Editora, 2000, p. 638.

doutrinariamente, aos regimes pluralistas, com a convicção de que este é o destino inevitável do sindicalismo, entende-se que urge a alteração do sistema de unicidade sindical vigente no nosso país. No entanto, pensa-se que essa mudança de rumos deve conter instrumentos capazes de “impedir a proliferação desordenada de sindicatos dissidentes e fantasmagóricos”.<sup>150</sup>

### 5.3 Os modelos em discussão para uma reforma sindical

Desde a promulgação da Constituição da República, em 5 de outubro de 1988, o governo federal e os legisladores têm se preocupado em “reformá-la”, muitas vezes desfigurando seus objetivos sociais originais, ferindo direitos adquiridos, em nome da “governabilidade” do país. Exemplo disso é a reforma previdenciária, que veio alterar as normas que regulamentam a aposentadoria, restringindo direitos dos trabalhadores, em especial dos servidores públicos. Paralelamente a essas emendas (reformas) constitucionais, desenvolve-se também uma tentativa de alteração legislativa infraconstitucional, pela qual se pretende permitir a derrogação da legislação imperativa pelas normas oriundas da negociação coletiva, que, se efetivada, irá contribuir para a precarização dos direitos dos trabalhadores. Trata-se do Projeto de Lei que altera o artigo 618 da CLT para privilegiar o negociado sobre o legislado, o qual será objeto de análise, ao final deste trabalho.

No bojo dessas alterações, anunciam-se agora as reformas constitucionais, trabalhista e sindical. Esta última interessa sobremaneira a este estudo, porque pode produzir alterações substanciais nas relações coletivas e, em consequência, no *mundo do trabalho*. Ainda não se conhece os termos da proposta reformadora, o que dificulta uma apreciação mais concreta sobre o assunto. No entanto, é possível tratar de alguns pontos básicos da estrutura sindical, que estão na pauta das discussões nacionais e que, provavelmente, serão objeto de alteração.

---

<sup>150</sup> RUSSOMANO, *Princípios gerais de direito sindical*, p. 92.

O governo federal, por iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego, instituiu o Fórum Nacional do Trabalho, que, por sua vez, foi descentralizado em conferências estaduais, a cargo das delegacias Regionais do Trabalho, com o intuito de promover uma ampla discussão e recolher proposições para re-regulamentar as relações entre capital e trabalho no país, tanto no campo individual como no sindical. Segundo Aldacy Rachid Coutinho, relatora da Conferência Estadual do Trabalho do Estado do Paraná, trata-se de um fórum que possibilitou um amplo “diálogo social sobre as questões políticas, sociais, econômicas, sindicais e jurídicas que pautam a contemporaneidade do mundo do trabalho”.<sup>151</sup> Seu objetivo primordial é fomentar um processo de democratização das relações de trabalho, contemplando os diversos segmentos da sociedade que compõem o tripartismo – governo, empregados e empregadores –, na busca de um possível consenso que possa pautar e conduzir as reformas do sistema trabalhista brasileiro pela via da concertação social, com ampla discussão na perspectiva de uma democracia participativa, não pelos superados métodos da democracia representativa.

Pode-se dizer que é consensual a exteriorização do governo federal no sentido de que urge uma modernização do Direito do Trabalho para que se atualize a legislação trabalhista, tornando-a mais adequada às novas exigências do estágio de desenvolvimento nacional. Nessa perspectiva, ressalta a esperança na construção de uma sociedade incluyente, justa e solidária, que contemple não só aqueles que já participaram e hoje estão excluídos da ordem econômica capitalista, mas também aqueles que estão marginalizados por falta de qualificação ou por outras deficiências.

Deve-se considerar que a mudança que se pretende não pode resumir-se apenas a alterações legislativas, mas deve visar, sobretudo, o fortalecimento do Estado e de suas instituições como forma de garantir maior efetividade às regras jurídicas. É uma nova concepção de sociedade, cuja tônica é a privatização do espaço privado e a publicização do espaço público, “para que cada um se

---

<sup>151</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. Conferência Estadual do Trabalho do Paraná – relatório. Não publicado.

reconheça na sua identidade, nos seus interesses e valores os limites da democracia e da solidariedade.”<sup>152</sup>

Na complexidade do mundo em que se vive não mais é possível pensar no trabalho somente pela tradicional forma do emprego, seja pela sua escassez, seja pelo aparecimento insofismável de outras formas de prestação de serviço que devem ser disciplinadas, de sorte a assegurar melhores condições sociais e garantir-se a dignidade à pessoa do trabalhador.

O fomento à geração de emprego, ocupação e renda para o trabalhador, bem como o combate à informalidade, é pressuposto para que se construa essa almejada sociedade justa e solidária, expressiva da cidadania da massa trabalhadora, que deve ser consolidada no marco normativo constitucional do Estado Democrático de Direito.

Apesar das transformações do sistema capitalista e da sua reestruturação produtiva, não lhe é ainda possível abdicar da força de trabalho, motivo pelo qual “há que se indicar soluções públicas ou privadas, voluntárias ou facultativas, aos conflitos coletivos e individuais”.<sup>153</sup> Nesse sentido, e visando à democratização das relações entre capital e trabalho, é indispensável que se promova um diálogo social que possa levar a uma opção em torno de um novo modelo sindical, que possa garantir a efetiva liberdade e autonomia, consoante preconizado pela Organização Internacional do Trabalho; no qual se estimule a negociação coletiva em todos os seus níveis de representação, para que floresçam as especificidades de cada categoria, profissão ou setor, através dos diversos instrumentos normativos disponíveis.<sup>154</sup>

Na esteira desses objetivos, é válido que se registre, inicialmente, o resultado das discussões efetuadas no âmbito da Conferência Estadual do Paraná, nomeadamente da Comissão Temática nº 1, que tratou de questões específicas da Organização Sindical. Embora parcial e meramente deliberativa, a pauta relatada é representativa e serve de amostragem sobre a discussão na medida em que contém os temas mais pertinentes e que, certamente, serão

---

<sup>152</sup> COUTINHO, Conferência Estadual do Trabalho do Paraná – relatório. Não publicado.

<sup>153</sup> Ibidem.

<sup>154</sup> Ibidem.

objeto de alteração, porque dizem respeito diretamente à estrutura sindical nacional.

Verificou-se que não há consenso em torno da manutenção do princípio da unicidade sindical ou transição para um modelo de pluralidade sindical: a maioria recomenda a preservação do princípio da unicidade, previsto no artigo 8<sup>a</sup>, inciso II, da Constituição Federal, ao passo que apenas uma minoria defende a adoção da pluralidade, na esteira da Convenção nº 87 da OIT. Houve consenso, no entanto, no sentido de que, mantida a unicidade, o reconhecimento, criação de sindicatos e o enquadramento sindical devem ser disciplinados por lei ordinária; já uma minoria entende que isso deve ocorrer mesmo na hipótese da adoção do sistema pluralista.<sup>155</sup>

No que se refere às funções do sindicato, apenas uma minoria defende a manutenção da redação do inciso III do artigo 8<sup>a</sup> da Constituição Federal, com as limitações do Enunciado nº 310 do Tribunal Superior do Trabalho, que restringiu drasticamente as hipóteses de substituição processual pelo sindicato. Já a maioria recomenda a alteração da norma constitucional para que conste o seguinte: “Às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais homogêneos dos integrantes da categoria econômica ou profissional, inclusive como substituto processual, em questões judiciais ou administrativas”. Nesse particular, vale o registro de que, quando da elaboração do texto constitucional pela Assembléia Nacional Constituinte, em 1988, a redação deste preceito, originalmente aprovada, contemplava expressamente a prerrogativa sindical de demandar judicialmente na condição de substituto processual, o que foi retirado na redação final promulgada e ensejou a limitação imposta pelo Judiciário,<sup>156</sup> praticamente esvaziando o instituto.

Coerente com a posição da maioria que defende a manutenção do sistema da unicidade, foi recomendada, também majoritariamente, a manutenção da contribuição sindical compulsória; apenas uma minoria pugna pela sua extinção.

---

<sup>155</sup> Relatório final da Conferência Estadual do Paraná. Não publicado.

<sup>156</sup> Ressalte-se que o Tribunal Superior do Trabalho cancelou o Enunciado nº 310, através da Resolução nº 119/2003, de 01.10.2003. Ocorre que nenhum outro texto foi aprovado em substituição. Assim, o simples cancelamento não implica, necessariamente, em uma mudança do entendimento daquela Corte a respeito do assunto.

Recomendou-se também a fixação de uma taxa negocial, aprovada em assembléia, a ser incluída nos instrumentos normativos e a ser paga por todos os beneficiários e, ainda, na hipótese de extinção da contribuição compulsória, que fosse regulamentada a contribuição confederativa prevista no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, extensiva a sindicalizados e não sindicalizados.

Quanto aos critérios de representação e de representatividade sindical, recomenda-se o reconhecimento das centrais sindicais como entidades de representação superior e sugere-se a criação de um Conselho Deliberativo de reconhecimento e enquadramento sindical.

A representatividade coletiva nos locais de trabalho foi recomendação da maioria, que pugna pela alteração da redação do artigo 11 da Constituição Federal, para: a) assegurar ao representante eleito pelos empregados as garantias previstas no artigo 543 da CLT; b) assegurar a participação do sindicato no processo eleitoral; c) excluir a limitação de aplicação do dispositivo somente às empresas com mais de 200 empregados; d) regular a escolha do representante através de legislação ordinária. Já uma minoria, digna de registro, indica a manutenção da redação atual do artigo 11 da Constituição Federal.

Ao tratar de outros temas relacionados à organização sindical, em especial às garantias sindicais, foi consensual a proposta de revisão do artigo 522 da CLT, para que seja assegurada a proporcionalidade do número de dirigentes sindicais em relação ao número de integrantes da categoria e da extensão da base territorial. Restou, finalmente, o consenso de que qualquer que seja a alteração da estrutura sindical, deverá haver uma legislação de transição de sorte a garantir a preservação dos atuais direitos sindicais e trabalhistas.<sup>157</sup>

No momento em que se concluía este trabalho, foi divulgado o relatório final da Comissão de Sistematização do Fórum Nacional do Trabalho, que contempla uma proposta bastante abrangente de um novo modelo sindical. Ressalte-se que esse relatório deverá ainda ser submetido a uma plenária final, podendo sofrer modificações substanciais. Ademais, nada garante que o texto final seja adotado integralmente pelo governo e assim enviado ao Congresso

---

<sup>157</sup> Relatório da Conferência do Paraná.

Nacional. No entanto, sua relevância consiste na derivação de uma ampla discussão nacional, promovida por iniciativa do próprio governo, através do Ministério do Trabalho e Emprego, e que envolveu os atores sociais interessados, especialmente empregados e empregadores. Isso é um indicativo de que o projeto de emenda constitucional a ser elaborado contemple essas propostas, pelo menos, em parte substancial.

Nesse sentido, entende-se válida a transcrição de uma síntese dos objetivos e propostas contidos no relatório em comento, porque representativos do atual estágio da discussão em nível nacional.

A Comissão de Sistematização coloca como premissas para um futuro virtuoso das relações de trabalho no Brasil: a promoção e a sustentação do diálogo social; o estabelecimento de critérios objetivos para auferir a representatividade das associações; a instituição das organizações de acordo com o nível e o âmbito das negociações coletivas; o reconhecimento das centrais sindicais mediante critérios de representatividade; a celebração de instrumentos normativos do trabalho como prerrogativa das entidades de trabalhadores e empregadores; a criação de dois níveis de representatividade, comprovada e derivada.<sup>158</sup>

Com o objetivo de fortalecer a organização sindical em todos os seus níveis e âmbitos, propõe-se inibir a proliferação e a pluralidade, sem ferir a liberdade sindical, através da instituição de critérios objetivos de representatividade estabelecidos em lei.

No que se refere à legislação sindical, propõe-se que as prerrogativas e atribuições das entidades sindicais e critérios objetivos para aferição de representatividade sejam estabelecidos em lei e que sejam considerados e punidos os atos anti-sindicais, entendidos como sendo a interferência indevida dos empregadores na organização dos trabalhadores e vice-versa.

As organizações sindicais de trabalhadores serão constituídas através de enquadramento por setores econômicos e ramo de atividade econômica,

---

<sup>158</sup> Relatório final da Comissão do Fórum nacional.

segundo proposta do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, e aprovadas por ato do Poder Executivo, devendo ser assim instituídas: em âmbito nacional - Central Sindical e a Confederação por setor econômico; em âmbito estadual – federações por ramo de atividade econômica; no município – sindicatos por ramo de atividade econômica. Estabelece-se, ainda, a possibilidade de criação de federações nacionais por ramo de atividade econômica, como prerrogativa das centrais sindicais, que se constituirão como parte da estrutura organizativa destas.

Os sindicatos de trabalhadores poderão ser constituídos de acordo com os critérios de enquadramento, por ramo de atividade econômica preponderante das empresas ou unidades produtivas de suas respectivas bases de representação, obedecendo aos critérios de representatividade comprovada ou derivada.

Os sindicatos de trabalhadores que possuírem representatividade comprovada poderão adquirir a exclusividade de representação sindical, desde que adiram às regras estatutárias previstas na nova legislação. Onde não houver sindicato com exclusividade de representação, poderá haver mais de um sindicato em sua base. Na hipótese de criação de uma nova base de representação, poderá existir mais de um sindicato com representação comprovada ou derivada.

Para obter a exclusividade de representação, o sindicato deverá comprovar sua representatividade, que será igual ou superior a 20% de sindicalizados entre os trabalhadores empregados em sua base. Na hipótese de perda de exclusividade, poderá se constituir outro sindicato na mesma base.

As centrais sindicais poderão criar sindicatos municipais, estaduais, interestaduais e nacionais por ramo de atividade, pelo critério de representatividade derivada.

A sustentação financeira das associações de trabalhadores será composta pela cobrança de duas contribuições específicas: a *contribuição associativa* – prerrogativa das entidades sindicais de qualquer nível e âmbito de representação, cujo valor será fixado em assembléia geral, segundo o princípio da razoabilidade; a *contribuição negocial* – vinculada à negociação coletiva, que será recolhida de todos os trabalhadores beneficiados por acordo coletivo, independentemente de

filiação ao sindicato. Deverá também ser aprovada em assembléia geral e será destinada ao custeio dos sindicatos, federações, confederações, centrais e do Fundo Solidário de Promoção Sindical, devendo ser fixados em lei os percentuais correspondentes a cada nível de representação e ao fundo.

Propõe-se a extinção das contribuições sindical (imposto), confederativa e assistencial, atualmente existentes. A contribuição sindical será extinta gradualmente ao longo de três anos, obedecendo a uma regra diferenciada por nível de representação sindical. Já as demais serão extintas imediatamente à promulgação da nova legislação.

Os partícipes da discussão concordaram com a existência de representação sindical dos trabalhadores no local de trabalho, porém não foram fixados critérios objetivos para essa representação, remetendo-se a regulamentação dos procedimentos e limites desta prerrogativa para um futuro próximo, após a plenária final do fórum.

Estabeleceu-se também um período de transição para o novo modelo sindical dos trabalhadores, que será de 36 meses, a partir da vigência da nova legislação.

No que se refere à regulamentação do processo de negociação coletiva e seus instrumentos normativos, o relatório em comento contém premissas relevantes, que preconizam a consolidação do diálogo social, num ambiente pautado “pelos princípios da boa-fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo”,<sup>159</sup> e propõe a adoção dos seguintes princípios:

- a) Obrigatoriedade da negociação; A publicidade do processo de negociação coletiva; A lei não poderá cercear o processo de negociação coletiva;
- b) Os instrumentos normativos decorrentes das negociações coletivas, desenvolvidos na forma da lei, terão plena eficácia e reconhecimento jurídico;
- c) Estabelecimento de critérios relativo às prevalências dos níveis e abrangência dos instrumentos;

---

<sup>159</sup> Relatório final da comissão nacional.

- d) Com base no princípio de acesso à informação, as partes definirão de comum acordo o elenco de informações necessárias ao processo de negociação coletiva.<sup>160</sup>

Considerando-se a necessária compatibilidade com o novo sistema sindical a ser implementado, que prevê a pluralidade nas instâncias superiores e o reconhecimento das centrais sindicais, atribuindo-lhes legitimidade como atores da negociação coletiva, é prevista também a validade dos acordos em todos os níveis, nacional, regional, interestadual, estadual, municipal, por empresa ou grupo de empresas, regulando-se a legitimidade de cada associação de acordo com sua representatividade.

Preconiza-se que o conteúdo dos instrumentos normativos deverá considerar as realidades dos setores econômicos e as necessidades dos trabalhadores, ressaltando os direitos inegociáveis destes últimos, bem como a garantia da negociação coletiva no setor público.

Outra novidade substancial é a que prevê a ultratividade, garantindo a vigência dos instrumentos normativos por noventa dias após expirado o prazo convencionado, na hipótese de não haver renovação. Nesse prazo, não havendo acordo, as partes poderão submeter o conflito à arbitragem privada e, sucessivamente, à arbitragem pública, através da Justiça do Trabalho.

Também quanto às formas de solução dos conflitos coletivos há importantes proposições que alteram o modelo atual. Privilegiam-se a conciliação, a mediação e a arbitragem, inclusive para a solução dos movimentos grevistas, remetendo-se para a Justiça do Trabalho apenas os conflitos de natureza jurídica ou incidentais e, quando frustradas todas as etapas, à arbitragem pública compulsória, porém de acordo com novos princípios e nova regulamentação a ser implementada. Ressalta-se que, em qualquer hipótese, retira-se do Judiciário qualquer julgamento sobre o objeto ou o mérito das greves.<sup>161</sup>

---

<sup>160</sup> Relatório final da comissão nacional.

<sup>161</sup> Relatório final da comissão nacional.

Wilson Ramos Filho elaborou uma crítica ao novo modelo proposto, afirmando que se trata da perspectiva de “um novo sistema de organização sindical que implicará em significativas alterações nas futuras negociações coletivas e nas formas de solução de conflitos coletivos de trabalho”.<sup>162</sup> Ressalta diversas alterações paradigmáticas, que darão uma nova conformação ao sistema de organização sindical, com influência decisiva nas futuras negociações e nas formas de solução dos conflitos coletivos trabalhistas. Assim o autor as nomeia, resumidamente: a) a primeira, e, para o autor, a mais importante, refere-se aos novos critérios de aferição de representatividade, comprovada e derivada, inclusive no que se refere às federações, confederações e centrais sindicais, o que contribuirá para se evitar a permanência de entidades sem representatividade real, burocratizadas, distanciadas de suas bases, que proliferaram no sistema atual, de reconhecimento pelo Estado, sem qualquer vinculação com a efetividade da representação; b) a segunda é a substituição da noção de *categoria profissional* pela noção de *ramo de atividade*, deslocando o eixo central do sistema, possibilitando negociações coletivas de âmbito nacional; c) a terceira, trata do reconhecimento das centrais sindicais, como interlocutoras privilegiadas da implantação do novo sistema, inclusive no que se refere à negociação coletiva e formas de solução de conflitos; d) a quarta modificação paradigmática consiste na pluralidade das associações de níveis superiores e a possibilidade de pluralidade ou unicidade nas associações de base, de acordo com o interesse dos trabalhadores; e) a inexistência de simetria entre a representação dos trabalhadores e a representação dos empregadores; f) o novo modelo de negociação coletiva, que possibilita negociações articuladas, desde os níveis mais gerais, aos mais específicos, inclusive nas próprias empresas; g) a configuração dos atos anti-sindicais e sua consideração como fenômeno social; h) a valorização dos meios alternativos de solução de conflitos coletivos, entre eles a arbitragem, inclusive por parte da Justiça do Trabalho, em substituição ao poder normativo.<sup>163</sup>

---

<sup>162</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *O fórum nacional do trabalho e o sistema sindical brasileiro: algumas críticas sobre o modelo de solução de conflitos coletivos*. Não publicado.

<sup>163</sup> RAMOS FILHO, *O fórum nacional do trabalho e o sistema sindical brasileiro*.

Pode-se observar que a proposta em elaboração preconiza significativas alterações, seja no sistema sindical, seja na regulamentação do processo de negociação, seja nas formas de solução dos conflitos coletivos, com a adoção de novos princípios, capazes de estabelecer um relativo equilíbrio nas negociações, como é o caso da obrigatoriedade de negociar, o acesso à informações da empresa, bem como a negociação articulada por ramo de atividade e a punição dos denominados atos “anti-sindicais”.

Como em toda e qualquer inovação, a proposta em elaboração contém imperfeições, devendo ser aperfeiçoada e adequada à realidade no decorrer do tempo. Como refere Wilson Ramos Filho, o novo sistema não será implantado imediatamente. Depende ainda de sua tramitação e aprovação pelo Congresso Nacional, da edição de leis regulamentadoras e dum período de transição previsto na própria proposta, que poderá ser de até cinco anos. Pode-se afirmar, no entanto, que “o direito sindical brasileiro daqui a dez anos será totalmente diferente do que o existente nos últimos cem anos de nossa história”.<sup>164</sup>

Embora não se tenha ainda uma proposta definitiva por parte do Fórum Nacional do Trabalho, pode-se antever que a discussão evolui para um novo sistema sindical, que preserva algumas características da unicidade, como a *exclusividade* de representação, mas permite a criação de entidades com representatividade *derivada*, numa espécie de pluralismo limitado, ou condicionado. A proposta contém avanços significativos com as alterações paradigmáticas supra-referidas, propondo um sistema horizontalizado, com novos critérios de representatividade, a substituição da noção de categoria profissional por ramo de atividade e o reconhecimento das centrais sindicais, entre outras.

Ressalte-se que a proposta ora em elaboração não é consensual nem mesmo no âmbito de discussão do Fórum Nacional, como se percebe, por exemplo, do resultado final da Comissão Estadual do Paraná, cuja maioria pugnou pela manutenção do atual sistema de unicidade, ao contrário do relatório nacional, que propõe um novo sistema, misto de unicidade e pluralidade.

---

<sup>164</sup> RAMOS FILHO, *O fórum nacional do trabalho e o sistema sindical brasileiro*.

Por outro lado, deve-se considerar a posição radicalmente contrária ao sistema pluralista, manifestada em outro centro nacional de discussões, o Fórum Sindical dos Trabalhadores, criado por confederações, federações e sindicatos, que defendem: a unicidade como princípio inegociável; a ampliação dos direitos trabalhistas pela legislação; o atual sistema confederativo; o custeio das associações através da contribuição sindical; a representação por categoria e não por ramo de atividade; o reconhecimento das centrais sindicais e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. O Fórum Sindical dos Trabalhadores levanta a bandeira da geração de emprego como forma de superar a crise gerada pelas idéias neoliberais e critica veementemente a proposta do Fórum Nacional do Ministério do Trabalho e Emprego.<sup>165</sup> Podem-se, pois, perceber profundas divergências entre os dois foros de discussão, tendo como únicas propostas em comum, o reconhecimento das centrais sindicais e a implementação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Resta saber se as modificações a serem implementadas responderão aos desafios elencados por Ricardo Antunes, transcritos no Capítulo 4, sessão 4.2, contribuindo para a superação da crise do sindicalismo brasileiro. Nesse sentido, a proposta do Fórum Nacional do Trabalho, como se disse, contém alguns avanços, pelo menos no plano teórico, como o rompimento com o corporativismo e o estabelecimento de um sistema horizontalizado, bem como a tentativa de impedir a redução do sindicato ao âmbito da empresa, tendência desenvolvida a partir do toyotismo. Não se vislumbra, no entanto, nenhuma referência que possa integrar ao sistema sindical os trabalhadores relegados ao trabalho “precário” e “informal”, em franca expansão no atual processo produtivo, o que certamente aumentaria o índice de sindicalização, além de contribuir para a inclusão dessa parcela significativa de trabalhadores. Vê-se também que não há muitos avanços no que se refere à representação sindical nos locais de trabalho, o que, aliado à não-inclusão dos “precários” e “informais”, contribui para distanciar o sindicato de suas bases sociais, aumentando o fosso existente entre estes e os movimentos autônomos. Já o Fórum Sindical dos Trabalhadores, pelo que se percebe de suas manifestações, pretende manter a estrutura sindical atual, sem qualquer modificação significativa.

---

<sup>165</sup> Disponível em: [www.fst-forumsindical.org.br](http://www.fst-forumsindical.org.br). acesso em: 15.03.2004.

Entende-se prematura, neste momento, qualquer crítica ou análise mais aprofundada, quando não se tem sequer a proposta definitiva da emenda constitucional a ser encaminhada ao Congresso Nacional e considerando que, mesmo esta, após elaborada, certamente sofrerá alterações de iniciativa dos parlamentares até sua promulgação. É relevante, no entanto, a título ilustrativo, que se tenha conhecimento do teor das discussões e das possíveis alterações que serão propostas, considerando-se que, no âmbito da autonomia coletiva privada, são as entidades associativas dos trabalhadores e dos empregadores as responsáveis pelo processo de negociação e elaboração dos respectivos instrumentos normativos de regulação das relações de trabalho, entre estes, a convenção coletiva, que é tema do presente trabalho.

**PARTE II**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**COMO FONTE DO DIREITO**

## CAPÍTULO 1

### AS TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO E DAS OBRIGAÇÕES

Como já se demonstrou, no limar do século XX, na Europa, e, a partir da década de 1930, no Brasil, o Direito do Trabalho assumiu sua autonomia, desmembrando-se do Direito Civil e assumindo uma característica marcada pelo intervencionismo do Estado, através de uma legislação protetiva, que visava opor obstáculos à autonomia da vontade na relação contratual entre empregados e empregadores. Formou-se, pois, um Direito diferenciado, com leis e princípios próprios, inclusive de natureza processual.

Esse quadro se coadunou com a maciça intervenção do Estado na economia, incrementado pelo Estado do bem-estar, que, obviamente, tem outros desdobramentos relevantes na área do Direito, não afetando somente as relações de trabalho, mas também no campo do Direito Civil, onde se iniciou um processo de restrição à autonomia privada, associado ao fenômeno conhecido como “dirigismo contratual”.<sup>166</sup>

Modernamente, o Direito das Obrigações, como um todo, passa a orientar-se no sentido de promover um melhor equilíbrio social, incluindo em seus preceitos não apenas a preocupação moral de impedir a exploração do fraco pelo forte, mas, sobretudo, de “sobrepôr o interesse coletivo, em que se inclui a

---

<sup>166</sup> TEPEDINO, Gustavo. *o Código civil, os chamados microssistemas e a Constituição: premissas para uma reforma legislativa*. In.: TEPEDINO, Gustavo (Coord.) *Problemas de direito civil – constitucional*. Coord. Gustavo Tepedino. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2000, p. 3.

harmonia social, aos interesses individuais de cunho meramente egoístico”.<sup>167</sup> Ocorre que o Direito das Obrigações elaborado no século XIX, oriundo do Direito Romano e aperfeiçoado, principalmente na Alemanha, pela Escola dos Pandectas, ao mesmo tempo em que favoreceu o desenvolvimento econômico, legitimou abusos, ao favorecer a prepotência das pessoas economicamente fortes.<sup>168</sup> Essa situação provocou reações na própria Alemanha, como ressalta Orlando Gomes, que atribui a Von Ihering a introdução de surpreendente revolução na cultura jurídica, ao se inclinar em favor do coletivo contra o indivíduo, com a afirmação de que o Direito se determina pelo que é *útil à sociedade*. Isso permitiu, a partir da Primeira Guerra Mundial, nas palavras de Wieacker, “trasladar do pensamento à realidade a crítica à cultura jurídica do positivismo em todas as suas manifestações”.<sup>169</sup>

A doutrina individualista, combatida pela maior parte dos contemporâneos escritores civilistas, foi batida em seus próprios fundamentos éticos e culturais, ruindo, com ela, a *jurisprudência dos conceitos*, elaborada pelos pandectistas e que compreendia o ordenamento jurídico como um sistema acabado, isento de lacunas, onde todo o caso jurídico possa ser enquadrado num conceito, absoluto e imutável, composto de realidades lógicas independentes dos valores jurídicos. Menciona Orlando Gomes que Gény, apoiado em Von Ihering, já havia assinalado o vício mortal desse método, que consistia em não considerar que “as normas jurídicas e as soluções que sancionam estão essencialmente determinadas pelo fim prático e social das instituições”.<sup>170</sup>

A revolução da cultura jurídica não apenas atinge os pressupostos culturais do Direito Privado, mas pressupõe sua renovação, em vista da necessidade de enfocar relações sociais por outro ângulo, com o propósito de dar ao equilíbrio social sentido mais humano e moralizador, o que conduziu a política legislativa para uma enérgica limitação da autonomia privada.<sup>171</sup>

---

<sup>167</sup> GOMES, Orlando. *Transformações gerais do direito das obrigações*. São Paulo: Revista do Tribunais, 1967, p. 3.

<sup>168</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 3.

<sup>169</sup> *Ibidem*.

<sup>170</sup> *Ibidem*, p. 4-5.

<sup>171</sup> *Ibidem*, p. 7.

Essa limitação, segundo Orlando Gomes, atinge: o princípio da intangibilidade do conteúdo dos contratos, que é abandonado em certas circunstâncias, atribuindo-se ao juiz o poder de revisão para restaurar o equilíbrio rompido, ou para liberar o devedor, o qual passa a ser tratado, em determinadas situações, com maior benevolência, no espírito de humanizar sua condição de inferioridade jurídica; a política legislativa, que se orienta no sentido de salvar o contrato sempre que sua invalidade não seja decorrência de grave defeito, preferindo-se a técnica de superposição do preceito legal à cláusula que infringe proibição legal ou atenta contra os bons costumes; o caráter sinalagmático, ou a regra da equivalência das prestações, tão necessária como expressão da justiça comutativa, que se restaura com maior amplitude; a função social do contrato, no sentido de alargar-se a esfera da responsabilidade para apanhar as situações nas quais prejudica a terceiros.

Ressalta um propósito moralizador que se define pela aplicação mais constante de certos princípios introduzidos pelo Código Alemão, dentre os quais se salientam os relativos à boa-fé, aos bons costumes, à confiança e lealdade recíprocas, aos usos do comércio jurídico, à justa causa, à desproporcionalidade e ao aproveitamento da situação de necessidade em que outrem se encontra, ou de sua inexperiência, e, ainda, alarga-se com a difusão de teorias como a do abuso de direito, da caducidade e da aparência, bem como a introdução de noções como as de equivalência e de causa do negócio e pela valorização da pessoa, que passa a ser a preocupação principal do Código Civil, e não, como dantes, o patrimônio.<sup>172</sup>

Outra conseqüência importante dessas transformações, ressaltada por Tepedino, é que a cultura jurídica dominante na Escola da Exegese, que pressupunha uma divisão entre o Direito Público e o Direito Privado, como “dois ramos estanques e rigidamente compartimentados,”<sup>173</sup> passa a ser questionada. Perde, então, força o entendimento de que, no campo do Direito Civil, os princípios constitucionais funcionam como meras normas de natureza política, destinadas, primordialmente, a informar o legislador e, apenas excepcionalmente,

---

<sup>172</sup> GOMES, Orlando. *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 9.

<sup>173</sup> TEPEDINO, *Problemas de direito civil – constitucional*, p. 9.

a auxiliar o intérprete que delas pode utilizar-se comedido, em caráter subsidiário, como simples confirmação de um princípio geral de direito. Tepedino ressalta o equívoco dessa concepção, que produz uma verdadeira inversão no sistema de hierarquia das normas ao “relegar a norma constitucional, situada no vértice do sistema, a elemento de integração subsidiário, aplicável apenas na ausência de norma ordinária específica”,<sup>174</sup> o que se explica, em face da predominância absoluta do Código Civil, à época, como referência normativa exclusiva no âmbito das relações privadas.

A nova realidade socioeconômica altera profundamente esse quadro, conduzindo a que o Código Civil, concebido como o campo exclusivo da normatividade do direito privado, que nesse sentido endossava a tese da completude, onde as poucas regras estratificadas eram consideradas leis excepcionais ou emergenciais, transforme-se em um centro normativo ao lado do qual passam a proliferar leis especiais, que visam disciplinar novas realidades emergentes da realidade econômica, não naquele previstas. Então, passam a se constituir os conhecidos “direitos especiais”. Na perspectiva de um Estado social, o legislador passa a definir os objetivos da política legislativa, incentivando com subsídios econômicos as prioridades traçadas, abandonando a política abstencionista de apenas intervir como repressor do ilícito e passando a agente de promoção de valores e políticas públicas. Promovem-se leis que regulamentam matérias estratificadas, tanto no campo material, como processual, inclusive regras de caráter interpretativo. Anuncia-se a era dos *estatutos* e passa-se a contar, nas palavras de Bobbio, citado por Tepedino, uma “função promocional do direito”. Ou, ainda, conforme Erik Jaime, também citado pelo autor em comento, passa a existir uma “cultura jurídica pós-moderna, caracterizada por quatro fenômenos: o pluralismo, a comunicação, a narrativa e o retorno dos sentimentos, papel primordial dos direitos humanos”.<sup>175</sup>

Assim, que, ao longo do tempo, foram surgindo numerosos estatutos, cujos exemplos, no Brasil, podem ser as sucessivas leis de locação urbana, o Código de Defesa do Consumidor, o Estatuto da Criança e do Adolescente e, mais recentemente, o Estatuto do Idoso. Esse longo percurso histórico, que Tepedino

---

<sup>174</sup> TEPEDINO, *Problemas de direito civil – constitucional*, p. 3.

denomina de “processo de descodificação do código civil”, deslocou o centro de gravidade do direito privado, antes um corpo monolítico calcado no Código Civil, para “uma realidade fragmentada pela pluralidade de estatutos autônomos”.<sup>176</sup>

Na verdade, esse processo já havia se iniciado pela conformação do Direito do Trabalho, com a característica de que, na época, foi preciso desvincular-se do Direito Civil e constituir-se como um outro ramo do Direito, porque incompatível com a centralização monolítica do Código Civil.

Expressão maior dessas transformações no campo do Direito Privado está representada pela revisão da teoria contratual, do conceito de autonomia privada e dos chamados “direitos da personalidade”, de que se tratará a seguir.

### 1.1 A nova teoria contratualista

Já se referiu que, para a ciência jurídica do século XIX, a autonomia da vontade era a pedra angular do Direito, cuja concepção de vínculo contratual estava centrada na vontade como valor, como elemento principal, como única fonte e como legitimação para o surgimento de direitos e obrigações nas relações jurídicas contratuais. A função da legislação contratual era apenas proteger esta vontade criadora e garantir a realização dos seus efeitos. Era a era do liberalismo econômico e do voluntarismo no direito.<sup>177</sup> O liberalismo cria um paradoxo ao exigir que a subordinação apareça com um ato de colaboração entre seres livres e iguais, ou seja, que “um ato de submissão se apresente sob a máscara de um contrato”.<sup>178</sup>

Cláudia Lima Marques menciona a definição clássica elaborada pelo grande sistematizador do século XIX Friederich Karl von Savigny, no sentido de que “o contrato é a união de mais de um indivíduo para uma declaração de vontade em consenso, através da qual se define a relação jurídica entre estes”.<sup>179</sup>

---

<sup>175</sup> TEPEDINO, op. cit., p. 5.

<sup>176</sup> TEPEDINO, *Problemas de direito civil – constitucional*, p. 5.

<sup>177</sup> MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos no Código de Defesa do consumidor*. 4. ed. rev. at. e ampl. São Paulo: Revista do Tribunais, 200, p. 39.

<sup>178</sup> BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Tradutores Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999, p. 62.

<sup>179</sup> MARQUES, op. cit., p. 41.

Assim, a concepção tradicional de contrato, na teoria do direito, está intimamente ligada à doutrina da autonomia da vontade e ao seu reflexo mais importante, qual seja, o dogma da liberdade contratual. Sua origem é atribuída ao direito canônico, que defendia a validade e a força obrigatória da promessa por ela mesma; à teoria do direito natural, que, fundada nas idéias de Kant, propagava que a expressão jurídica se realizava através do agir e da vontade da pessoa humana, ente dotado de razão; através das teorias de ordem política e da Revolução Francesa, especialmente na teoria de Rosseau, que lançou a idéia do contrato como base da sociedade politicamente organizada, isto é, o Estado; e às teorias econômicas do liberalismo, que, em resposta ao corporativismo e às limitações impostas pela Igreja Católica, propuseram a liberdade como panacéia universal.<sup>180</sup>

A essa concepção tradicional contrapõe a autora:

Hoje o contrato é o instrumento de circulação das riquezas da sociedade, hoje é também instrumento de proteção dos direitos fundamentais, realização dos paradigmas de qualidade, de segurança, de adequação dos serviços e produtos no mercado. O economicamente relevante é, na sociedade atual, prioritariamente, o imaterial, os afazeres e serviços complexos ou o bem imaterial. Destaque-se aqui que a crise da pós-modernidade no direito advém da modificação dos bens economicamente relevantes. Se, na idade média, os bens economicamente relevantes eram os bens imóveis, na idade moderna, o bem móvel material, indiscutível que hoje, na idade atual pós-moderna, valorizado está o bem móvel imaterial (software etc.) ou o desmaterializado 'fazer' dos serviços, da comunicação, do lazer, da segurança, da educação, da saúde, do crédito. Se são estes bens imateriais e fazeres que são a riqueza atual, os contratos que autorizam e regulam a transferência destas 'riquezas' na sociedade também têm de mudar, evoluir do modelo tradicional de dar da compra e venda para modelos novos de serviços e dares complexos, adaptando-se a este desafio desmaterializante e plural 'pós-moderno'.<sup>181</sup>

Nesse contexto, a realidade de desequilíbrio das partes nas tratativas e na execução dos contratos requer um novo tratamento pelo Direito. O direito de informação, o direito de reflexão e ao combate às pressões e ao abuso devem ser concretizados como respeito à dignidade da pessoa humana e garantia da liberdade a ambos os contratantes. Para que se possam dar

---

<sup>180</sup> MARQUES, *Contratos no Código de Defesa do consumidor*, p. 42.

<sup>181</sup> MARQUES, *op. cit.*, p. 168.

aos contratos efeitos distributivos, devem-se privilegiar as noções de sinalagma e da confiança. Isso vale tanto para os contratos regulados pelo Código de Defesa do Consumidor, objeto do estudo da autora em comento, como os contratos individuais e coletivos de trabalho, cujo traço característico é a comutatividade. É importante que se prestigie o nexos e a equivalência das prestações, bem como seus anexos, sua qualidade, sua funcionalidade e a informação que o acompanha.<sup>182</sup>

Em síntese, pode-se afirmar que, “no novo modelo contratual, há uma revalorização da palavra empregada e do risco profissional, aliada a uma grande censura intervencionista do Estado quanto ao conteúdo do contrato”.<sup>183</sup> O esforço deve ser no sentido de proteger a vontade dos mais fracos, o que alguns denominam de “renascimento da autonomia da vontade protegida”, ou seja, que se garanta uma autonomia real da vontade, livre de pressões internas ou externas.

Referindo-se tanto à proteção dos consumidores como à dos trabalhadores nos últimos tempos, Cláudia L. Marques conclui dizendo que a nova teoria dos contratos possui uma concepção social, para a qual não importa apenas o momento da manifestação da vontade, mas, fundamentalmente, os efeitos do contrato na sociedade, onde também assume relevância a condição social das pessoas nele envolvidas.<sup>184</sup>

São vários os princípios que informam a nova teoria contratual, alguns novos, outros que tiveram seu conteúdo revisto: o princípio da *justiça contratual*, intimamente vinculado ao princípio da igualdade substancial, que visa assegurar o equilíbrio das partes contratantes e uma distribuição eqüitativa de encargos, riscos, benefícios e vantagens; a *função social do contrato*, previsto expressamente no novo Código Civil brasileiro, que condiciona o exercício da liberdade contratual, em razão e nos limites da função social do contrato, o que significa que a função social passa a integrar o próprio conceito de contrato; o

---

<sup>182</sup> MARQUES, *Contratos no Código de Defesa do consumidor*, p. 169.

<sup>183</sup> MARQUES, *op. cit.*, 169.

<sup>184</sup> *Ibidem*, p. 175.

princípio da *boa-fé objetiva*, ligado ao princípio da *confiança*, que induz os contratantes a agir com lealdade, confiança, transparência e cooperação, o que acarreta o aumento dos direitos e deveres das partes na relação contratual, que extrapolam a expressa declaração da vontade, mas abrange toda uma gama de direitos e deveres conexos, que resultam do relacionamento concreto entre as partes.<sup>185</sup>

Estes princípios foram acolhidos pelo atual Código Civil brasileiro, que os positivou, especialmente o da boa-fé e da função social do contrato, valorizando, assim, a sua consideração na solução de casos concretos. No artigo nº 113, dispõe que os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração, referendando e revigorando a norma já existente no artigo 131 do Código Comercial; no artigo nº 187, ao tratar dos atos ilícitos, dispõe que comete ato ilícito o titular de um direito que vier a exercê-lo com manifesto excesso dos limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes; já o artigo nº 421 determina que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato e, no artigo nº 422, está disposto que os contratantes são obrigados a guardar os princípios de probidade e boa-fé, tanto na conclusão como na execução do contrato.<sup>186</sup>

Percebe-se, assim, que o princípio da boa fé objetiva e toda a sua força normativa, juntamente com o princípio da função social do contrato, “irão reger as relações jurídicas, sendo aplicados não só nos negócios jurídicos propriamente ditos, mas também como padrão aferidor do exercício de direitos”.<sup>187</sup> Em síntese, pode-se afirmar que a nova teoria contratual pressupõe o reconhecimento da normatividade dos princípios constitucionais que privilegiam a igualdade substancial e a dignidade da pessoa humana e que o contrato passa a ser analisado como uma realidade histórica, não mais a partir de uma concepção eminentemente privada, mas também publicista, capitaneada pela Constituição Federal, que é a base unificadora do sistema jurídico.

---

<sup>185</sup> VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de Direito do Trabalho* - um enfoque constitucional. Passo Fundo: Editora UPF, 2001.

<sup>186</sup> *Ibidem*.

## 1.2 Função social da autonomia privada e negócio jurídico

Um dos fatores que propiciaram o desenvolvimento da nova teoria dos contratos, sem dúvida, foi a revisão dos conceitos de autonomia privada e dos direitos da personalidade. Para Orlando Gomes, a noção de autonomia privada incorporou-se à teoria do negócio jurídico como ponto de partida da sua reelaboração. A decadência do voluntarismo exigiu a explicação da categoria dos negócios jurídicos além do dogma da vontade, a qual foi buscada no conceito de autonomia privada.<sup>188</sup>

Através da troca de bens ou de serviços, da associação de forças, da prestação de trabalho, do empréstimo ou aplicação de capitais e de tantas outras atividades, as pessoas procuram satisfazer suas necessidades ou realizar seus interesses, de acordo com sua livre apreciação. A ordem jurídica reconhece-lhes o poder de iniciativa, tutelando, em certas condições, esses interesses. Nesse sentido, o negócio jurídico é o instrumento principal que se lhes oferece para que satisfaçam às exigências desse poder de iniciativa. “Seus limites constituem a área da autonomia privada”.<sup>189</sup>

Segundo a célebre definição de Betti, a autonomia privada compreende a *auto-regulação dos interesses particulares*. Assim, o negócio jurídico é, por excelência, o ato de autonomia privada, na medida em que nela se encontra o seu substrato jurídico. É o instrumento que o Direito oferece aos particulares para que disciplinem seus interesses e travem relações com o objetivo de compô-los. Contudo, a atividade desenvolvida nessa direção somente se configura como ato de autonomia privada se realizada como “pressuposto e fonte geradora de relações jurídicas já reguladas, em abstrato e em geral, pelas normas jurídicas”.<sup>190</sup>

Importa ressaltar que a ordem jurídica reconhece a autonomia privada com certos limites, ou seja, quando reputa sua função como socialmente transcendente e digna de proteção. Dois fatores concorrem, diferentemente, para

---

<sup>187</sup> Ibidem.

<sup>188</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 65.

<sup>189</sup> GOMES, op. cit., p. 66.

<sup>190</sup> GOMES, op. cit., p. 7.

essas limitações: a concentração de capitais e a intervenção do Estado. Para Orlando Gomes, a teoria que conceitua o negócio jurídico como instrumento da autonomia privada impregna-se de sentido social ao abandonar o dogma da vontade. Deixa-se, em consequência, de definir o negócio jurídico como mera declaração de vontade destinada a produzir efeitos jurídicos, passando-se a conceituá-lo como “o ato de autonomia privada que empenha o sujeito, ou os sujeitos que o praticam, a ter uma conduta conforme ao regulamento dos seus interesses fixado com a prática do ato”<sup>191</sup>. Obviamente, esse regulamento é imposto pela lei e vincula o sujeito, ou as partes, a observar esse comportamento.

Nesse mesmo sentido, Ana Prata vincula a autonomia privada ao “sujeito jurídico econômico privado”<sup>192</sup>, que não pode ser confundido com a pessoa física, ou, mesmo, com as pessoas físicas que eventualmente podem compor uma pessoa coletiva. Da mesma forma, não se podem confundir os conceitos de *autonomia privada* e *liberdade*, visto que podem ser até mesmo antagônicos. Basta que não exista uma igualdade econômica ou contratual entre os sujeitos que a “livre manifestação de vontade corresponderá necessariamente ao exercício de liberdades qualitativamente muito diversas”<sup>193</sup>.

Ocorre que o rompimento do sistema feudal, que pressupunha a liberdade humana como “natural”, “eterna” e, por isso, “não jurídica”, e as necessidades de organização da produção em termos capitalistas conduziram à formulação de um conceito de liberdade bem mais amplo, no qual o essencial não são todos os direitos de liberdade, mas apenas aqueles que são diretamente implicados pela organização econômica, isto é, a propriedade e a liberdade contratual. O sistema de produção capitalista tem como pressuposto uma relação jurídica contratual para implementar os elementos do processo produtivo, cujo instrumento, no caso, é o contrato de trabalho. Nesse sentido, foi forçoso atribuir-se aos trabalhadores, além da personalidade jurídica, a *capacidade negocial*<sup>194</sup>.

---

<sup>191</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 71.

<sup>192</sup> PRATA, Ana. *A tutela constitucional da autonomia privada*. Coimbra: Livraria Almedina, 1997, p. 77.

<sup>193</sup> *Ibidem*.

<sup>194</sup> *Ibidem*, p. 83.

A ordem jurídica capitalista, enquanto modelo teórico global, mesmo sofrendo os reflexos das transformações da ordem econômica, deve conservar as características originais de autonomia e liberdades como garantia de coerência e unidade, o que leva muitos privatistas a uma contradição insuperável. Por um lado, a concepção do Direito Civil como expressão da liberdade humana e, por outro, a sua realidade, na medida em que está integrado por um número crescente de normas de ordem pública, que vinculam as partes e, nesse sentido, obstaculizam o exercício pleno da autonomia privada<sup>195</sup>.

Essa dualidade reflete a contradição entre o homem como entidade individual e a sua inserção social, cuja resolução passa por uma reformulação da noção de *liberdade jurídica*, uma concepção não alienante da realidade social, que considere “o caráter instrumental da liberdade relativamente à realização da dignidade humana, que não ignore o confronto inevitável entre o exercício da liberdade por uns e a liberdade de todos numa comunidade”<sup>196</sup>.

### 1.3 O novo Direito Privado e os direitos da personalidade

O Direito no limiar do século XXI, é marcado pela necessidade de tutelar os valores existenciais da pessoa humana, até então relegados a uma proteção meramente indireta ou nenhuma. O Direito, como um todo, passa a ser valorativo, o que significa que “determinada comunidade, em determinado momento histórico, elege certos valores que pretende dignos de proteção, que se dá através do ordenamento jurídico regente da vida em sociedade”<sup>197</sup>.

Vem perdendo força no âmbito do Direito Civil a concepção do patrimonialismo e as codificações deixam de ser marcadas unicamente pela propriedade, contrato, testamento e família. Uma nova visão do Direito passa a tutelar, além dessas figuras, outros valores que identificam a pessoa humana como última *ratio* do direito. Nesse sentido, paulatinamente, vai-se abandonando a concepção do Direito como mero protetor de interesses patrimoniais e passa-se

---

<sup>195</sup> PRATA, Ana. *A tutela constitucional da autonomia privada*, p. 84.

<sup>196</sup> *Ibidem*, p. 84.

<sup>197</sup> FACHIN, Luiz Edson. *Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo*. Renovar, p. 32.

a dar outro significado ao patrimônio, como “suporte ao livre desenvolvimento da pessoa”.<sup>198</sup>

Isso se deu a partir das constituições do pós-guerra, as chamadas “Cartas de Direitos”, que assumiram um compromisso político de proteção à pessoa humana, integrado ao sistema jurídico de Direito Privado. Veja-se que a Constituição brasileira, em seu artigo 1º, inciso III, elegeu como fundamento da República a dignidade da pessoa humana. Todo o sistema jurídico passa a gravitar em torno da Constituição e tudo o que nela se contém passa a informar o Direito ordinário, afastando-se a contraposição entre o Direito Privado e o Direito Público. Assim é que as normas constitucionais ditas de “interesse público”, entre elas aquelas de proteção aos direitos da personalidade, deixam de ser vistas como meras normas programáticas e assumem concretude, passando a ser aplicadas, direta ou indiretamente, aos casos concretos. “Assim, não se fala mais em proteção da pessoa humana pelo Direito Público e pelo Direito Privado, mas em proteção da pessoa humana pelo Direito”.<sup>199</sup> O Direito Civil passa a servir de base reguladora para os relacionamentos interpessoais, não restrito apenas a possibilitar a apropriação de bens.

Os pandectistas, levados pelas idéias políticas de sua época, defenderam a *onipotência* da vontade individual na esfera do Direito, de tal forma que lhe atribuíram o valor de causa eficiente dos efeitos jurídicos, esquecidos de que encontram na lei, necessariamente, sua força geradora.<sup>200</sup>

Assim é que os direitos da personalidade, expressão mais significativa da autonomia privada, tais como o direito à vida, à integridade física, à dignidade etc., passam a ser revistos, reapreciados, no seu fundamento e sentido, por terem tido a sua natureza adulterada. E também esses direitos reclamam a intervenção do Estado, como garantia de seu pleno exercício.

Urge uma regulamentação dos direitos da personalidade pelo Estado, considerando que estão deixando de ser instrumentos de defesa contra as atitudes indevidas desse e contra a agressão dos outros, para que se

---

<sup>198</sup> FACHIN, *Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo*, p. 33.

<sup>199</sup> FACHIN, *op. cit.*, p. 38.

<sup>200</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 66.

transformem “em expressão da onipotência do indivíduo, da sua soberania absoluta sobre o eu e os outros”.<sup>201</sup> Nesse sentido, Diogo Leite de Campos demonstra a seguinte situação:

Conduzo o meu automóvel por uma rua de Lisboa, que encontro impedida por um veículo pesado que está a descarregar mercadorias. Buzino. O condutor, imperturbado, diz-me que está a trabalhar. E não desimpede a passagem durante largo tempo.

Retenhamos os elementos essenciais deste discurso.

O direito ao trabalho – direito da pessoa – é afirmado como um direito onipotente, absoluto; superior ao Direito do trânsito, enquanto ordem; superior, também, ao meu direito da personalidade – de ir trabalhar, de me divertir, de, simplesmente, me deslocar.

O condutor do caminhão afirma um direito sobre mim; apoiando-se na sua força: o seu caminhão é mais pesado do que o meu pequeno automóvel.<sup>202</sup>

Apoiados na situação exposta, pode-se afirmar que qualquer direito da personalidade pode ser considerado superior a qualquer outro, bastando, para isso, que aquele que o invoca esteja em posição de vantagem, seja o mais forte. Em síntese, “o direito enquanto ética, justiça, abandona perante o direito/relação de poder, o direito do mais forte”. Ou, ainda, “o direito não aparece assente na justiça, mas, abandonado ao jogo de interesses, transforma-se no produto da vontade do mais forte”. Em suma, está-se diante do “discurso do poder”.<sup>203</sup>

Nesse contexto evolutivo do Direito, há que se pensar no sentido das alterações requeridas ao Direito do Trabalho. No momento em que se passa a focar as relações sociais por um ângulo mais humano, calcado numa forte limitação da autonomia da vontade, e exige-se do Estado uma atuação cada vez mais positiva, no sentido de garantir o equilíbrio e o efetivo exercício dos direitos pelos cidadãos, é inconcebível que, nas relações de trabalho, onde o poder do empregador é absoluto em decorrência da desigualdade econômica, adote-se o “caminho de volta”, da desregulamentação, da prevalência da vontade do mais forte, no caso, o empregador.

<sup>201</sup> CAMPOS, Diogo Leite de. Os direitos da personalidade: categoria em reapreciação. *Boletim do Ministério da Justiça*. Lisboa, n. 403, 1991, p. 6-7.

<sup>202</sup> *Ibidem*.

<sup>203</sup> *Ibidem*.

No momento em que se passa a privilegiar a força normativa dos princípios constitucionais, a pensar em uma nova teoria contratualista, que possa restabelecer o equilíbrio nos negócios privados e revisar os direitos da personalidade – expressão maior do individualismo privado –, é forçoso reconhecer que as fontes heterônomas são fundamentais e indispensáveis para a regulação das relações de trabalho.

Das fontes do Direito do Trabalho tratar-se-á no capítulo seguinte.

## CAPÍTULO 2

### A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FONTE MATERIAL DO DIREITO DO TRABALHO

Tradicionalmente, a doutrina apresenta uma distinção entre as fontes do Direito, classificando-as em fontes materiais e fontes formais. A conceituação de fonte material é controvertida e tem merecido um amplo debate. Carmem Camino, apoiada em Délio Maranhão, menciona a evocação de fenômenos naturais como um manancial de elementos de onde surge o Direito, capazes de ensejar a sua compreensão. Refere, nesse sentido, Du Pasquier, que elabora uma analogia entre a fonte de um rio, que reside no local onde suas águas brotam da terra, e a investigação da fonte de uma regra jurídica, que consiste em buscar “o ponto em que ela surgiu das profundezas da vida social para aparecer na superfície do Direito”.<sup>204</sup> No mesmo sentido, refere também a autora José Martins Catharino, que considera a existência de uma relação análoga da fonte do Direito com origem, causa ou princípio. Em síntese, falar das fontes do Direito é falar da sua gênese, que resulta de fatos históricos, culturais, políticos e econômicos, que informam o legislador ou o produtor da regra jurídica. Camino define-a como “a consciência comum do povo”.<sup>205</sup>

Nesse sentido, na esfera do Direito do Trabalho, tem-se como fonte material, por excelência, o conhecido conflito entre capital e trabalho, em uma dupla dimensão, tanto em seu estado de latência, como em sua forma aguda, de confronto, numa relação dialética que compreende, por um lado, a exigência de

---

<sup>204</sup> CAMINO, Carmem. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. rev. amp. at. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 130.

<sup>205</sup> CAMINO, op. cit., p. 131.

respeito humano à pessoa do trabalhador e, por outro, a exigência de rentabilidade econômica da empresa. Esse confronto de interesses exterioriza-se pela pressão reivindicatória dos trabalhadores sobre o capital, que é superada, ou pela intervenção do Estado, através do ordenamento legal heterônomo, ou pela autocomposição das partes, do que resulta o ordenamento normativo autônomo que regula as relações de trabalho.<sup>206</sup>

Já as fontes formais são a revelação do direito através da norma jurídica e do costume. A norma jurídica, ou a lei genericamente considerada, em geral, é positivada pela atividade do Estado e o costume consiste em determinadas práticas consensuais admitidas pelo grupo social, que, no plano concreto das relações humanas, passam a fazer parte do ordenamento jurídico.<sup>207</sup> No Direito do Trabalho, assim como em outros campos emergentes do Direito, como é o caso do Direito do Consumidor, somam-se às leis e aos costumes as normas produzidas no plano das relações coletivas, fruto da autonomia coletiva, que é tema deste trabalho.

É sabido que, para proceder-se a uma adequada investigação, é necessário que se escolha, previamente, um método constitutivamente apropriado. A finalidade da busca de uma solução satisfatória para a questão metodológica não se resume a uma especulação ontológica, mas à solução de um problema prático, devendo contar com os mais adequados meios de análises jurídicas. Assim, para o estudo da negociação coletiva como fonte do direito do trabalho, entende-se apropriado o método proposto por Manuel Correa Carrasco, que aprofunda a visão tradicional deste sistema das fontes do direito e que consiste, em síntese, em distinguir o instrumento normativo (convênio, acordo ou convenção), fonte formal, da negociação coletiva, seu processo criativo, que propõe deva ser considerada fonte material do direito.<sup>208</sup>

Segundo esse autor, pode-se situar a ciência jurídica em dois pólos: por um lado, o formalismo ou o normativismo e, por outro, o realismo ou sociologismo jurídico, que se insere num antagonismo de maior alcance, entre o dogmatismo e

---

<sup>206</sup> CAMINO, *Direito individual do trabalho*, p. 171.

<sup>207</sup> CAMINO, *op. cit.*, p. 132.

<sup>208</sup> CARRASCO Manuel Correa. La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo. Universidad Carlos III de Madrid. *Boletín Oficial del Estado*, Madrid, 1997, p. 48.

o antidogmatismo. Considerando que nem o normativismo, nem o sociologismo, têm sido capazes de resolver por completo o problema da criação jurídica ou de proporcionar um conceito adequado para as fontes do Direito, há que se buscar outras pautas metodológicas, partindo-se dum exame crítico desses métodos tradicionais.

Entende-se que a solução do problema metodológico deve passar por uma correção das insuficiências detectadas em cada um dos métodos tradicionais e, em última instância, pela sua integração harmônica. Deve-se considerar que o formalismo e o sociologismo não são incomunicáveis, mas possuem pontos de compreensão. Desse modo, tem-se de considerar o método dogmático como forma de conceber o Direito, através de um conjunto sistematizado de conceitos que, em relações recíprocas e permanente renovação, permite um entendimento global das regras que regem a ordem jurídica, em conexão com a realidade social, facilitando, assim, o desdobramento da tarefa analítica do jurista, consistente num contínuo, mas ordenado, processo de construção abstrata.

A essa perspectiva metodológica poder-se-ia denominar *dogmática aberta*, ou *dogmática adequada à sociedade*. Essas expressões denotam a pretensão de superar-se as insuficiências dos métodos tradicionais, sem, com isso, desterrar definitivamente os modos típicos de operar-se a ciência do Direito. O sociologismo, nascido como reação ante as insuficiências formalistas, teve a virtude de destacar as conexões entre a realidade social e a realidade jurídica, assim como introduzir a análise causal e funcional, ou finalista, à investigação jurídica. Essa contribuição, sem dúvida, modificou os hábitos mentais, acostumados à prática das técnicas subsuntivas de análises<sup>209</sup>.

Em resumo, pode-se dizer que o formalismo, pondo excessivo ênfase no aspecto estrutural do direito, eliminou os elementos funcionais e teleológicos, ao passo que o sociologismo, como resposta, prescindiu do que constitui a própria essência do Direito: sua materialização em uma estrutura convencional, submetida às suas próprias regras. O resultado de ambas as reduções é inadmissível, porque parcializa e distorce o conhecimento jurídico. Por derradeiro,

---

<sup>209</sup> CARRASCO, *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, p. 48.

tem-se que a “dogmática aberta” expressa, simultaneamente, o caráter genuinamente jurídico dessa perspectiva metodológica.<sup>210</sup>

Superada a questão metodológica, passa o autor em comento a examinar a negociação coletiva como fonte do direito. Refere que, tradicionalmente, vem sendo levado em consideração apenas o convênio, o acordo, ou a convenção coletiva, enfim, o processo criado, como fonte formal do direito, relegando-se a um segundo plano, ou, mesmo, desconsiderando-se o seu processo criador, a negociação coletiva. Argumenta que a convenção coletiva, fonte formal, é a norma resultante da negociação coletiva, atividade produtora, isto é, a fonte propriamente dita, ao passo que a autonomia coletiva é apenas o princípio em que se fundamenta a negociação coletiva como fonte, porém não é, ela mesma, fonte em nenhum sentido. A autonomia coletiva, como princípio superior, representa o poder onde se origina a negociação, porém integra outros elementos conexos à negociação, porém diversos, tais como a organização dos sujeitos (liberdade sindical) e a autotutela (greve). Todos são elementos necessariamente concorrentes no processo constitutivo do poder autônomo, cujo canal de expressão é a negociação coletiva, única fonte em sentido próprio.<sup>211</sup>

Assim, tomando-se por ponto de partida a categoria trabalho, este modelo teórico se concretiza pela integração sistemática de todos os elementos que configuram essa peculiar forma de produção normativa. Sua virtude está na compreensão do fenômeno considerado em toda a sua dimensão funcional, porém sem perder de vista sua necessária integração dentro de uma estrutura unitária, o ordenamento jurídico.<sup>212</sup>

É importante alertar que a tese, ora ilustrada, tem outros desdobramentos e encontra maior ressonância nos países avançados da Europa central, onde a negociação coletiva atingiu um estágio de desenvolvimento superior, constituindo-se como a principal fonte do Direito do Trabalho. Ressalvadas as peculiaridades do nosso modelo sindical e do atual estágio do desenvolvimento socioeconômico brasileiro, no entanto, entende-se válida a adoção desse método teórico para se

---

<sup>210</sup> CARRASCO, *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, p. 88.

<sup>211</sup> *Ibidem*.

<sup>212</sup> CARRASCO, *op. cit.*, p. 88.

obter uma melhor compreensão do fenômeno nacional, na medida em que se vislumbra uma tendência à preponderância da regulamentação negociada das relações de trabalho.

De um ponto de vista dinâmico, a posição da negociação coletiva como fonte do ordenamento jurídico resulta de um processo mediante o qual o poder social, sendo um elemento essencialmente fático, encontra, finalmente, um canal de expressão normativa, no qual pode desprender toda sua potencialidade ordenadora. A elaboração desse modelo teórico passa pela descrição desse processo de juridificação, que, como tal, se concretiza no estudo da linha de conexão existente entre a norma coletiva positiva e o poder social, seu fundamento último. Não por acaso, a caracterização de uma norma criada como norma coletiva somente será possível se a mencionada linha não tiver sido solapada em nenhuma das diferentes fases do processo de juridificação. A interferência indevida de outro poder, nomeadamente do poder estatal, faria com que a norma emanada, seja qual for a sua denominação, não pudesse ser qualificada como coletiva por não encontrar fundamento direto no poder social.<sup>213</sup> Ressalve-se, aqui, a intervenção da lei, quando necessária, para equilibrar as partes na negociação. Daí que é preciso estabelecer quais são as condições em que a intervenção legal se produz e, especialmente, suas limitações. Para isso, de forma preliminar, há que se estabelecer, entre outras circunstâncias, o momento em que dita intervenção pode chegar a produzir-se.

A definição do modelo teórico da negociação coletiva como fonte se concretiza, portanto, na análise separada, porém sucessiva, dessas duas fases em que se desenvolve sua juridificação. Na primeira delas, a material, a negociação coletiva encontrará seu fundamento no ordenamento jurídico interno como um todo e, na segunda, a formal, verificar-se-á na sua inserção no direito positivado (sistema externo). Ambas apontarão os dados suficientes para uma compreensão global desse fenômeno de produção normativa.<sup>214</sup>

---

<sup>213</sup> CARRASCO, *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, p. 88

<sup>214</sup> CARRASCO, *op. cit.*, p. 91.

Com efeito, o chamado “poder social” encontra-se situado sobre a base da existência de grupos sociais com interesses antagônicos, que, ocasionalmente, fazem convergir suas respectivas forças num processo de institucionalização progressiva de suas relações, alheias, em princípio, à intervenção do Estado. Porém, nem essas relações, nem seus protagonistas, apesar de sua relevância social, transcendem, num primeiro momento, ao plano jurídico. Somente quando se torna manifesta a virtude ordenadora dessa confrontação dialética entre os grupos sociais organizados e surge a necessidade da canalização do conflito social, é que se considera oportuno dar importância ao produto dessa canalização, o convênio coletivo. Desse modo, o convênio integra-se ao ordenamento jurídico estatal a partir de sua fonte geradora, a negociação coletiva, rechaçando-se o erro comum das teorias formalistas, que compreendem o fenômeno de cima para baixo, não de baixo para cima. Em outras palavras, não é que os sindicatos dos trabalhadores e patronais tenham iniciado a regular suas condições de trabalho, quando receberam do Estado este encargo ou delegação. O Estado é que reconheceu o valor jurídico-normativo das convenções intersindicais, quando esta atividade era uma realidade indiscutível.<sup>215</sup>

Em definitivo, a negociação coletiva, enquanto manifestação direta de um poder originário, gozará de uma relevância ordenadora que dependerá de fatores exógenos ao sistema jurídico estatal. Daí que sua relevância jurídica como fonte material fora incompatível com uma concepção restrita de Direito. Hoje tem-se por óbvio que nem todo o direito teria de ser estatal. Foi preciso, no entanto, superar as perspectivas metodológicas formalistas, pressuposto para que não só o produto criado, mas também a atividade criadora, tivesse relevância jurídica, uma vez constatada sua inegável relevância social.<sup>216</sup>

Desse modo, trazendo a realidade ao direito, põe-se em evidência, no plano objetivo, a existência na sociedade de conflitos causados por interesses antagônicos em luta permanente e, no plano subjetivo, a identificação dos grupos sociais protagonistas de tal antagonismo. Isso supõe o nascimento de um novo

---

<sup>215</sup> CARRASCO, *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, p. 93.

<sup>216</sup> *Ibidem*.

tipo de relação jurídica, as relações coletivas, protagonizadas por um peculiar sujeito de direito: o sujeito coletivo.

## 2.1 O sujeito coletivo nas relações de produção

Menciona Orlando Gomes que há quase um século, Hierke insurgiu-se contra a concepção individualista das relações de trabalho, pela qual a atividade econômica, embora ordenada em unidades orgânicas, seria exercida pela soma de contratos individuais. Constatava-se, então, a existência de uma realidade superior aos vínculos pessoais entre patrões e operários, afirmando-se que as unidades econômicas, no seio das quais se desenrola a atividade produtiva constituem verdadeiros organismos sociais. É exatamente no seio das empresas que as relações de trabalho se estruturam em série, formando, em conjunto, a comunidade econômica, que, para Krotoschin, já se converteu em comunidade jurídica.<sup>217</sup>

Dessa forma, o exercício do direito de propriedade dos bens de produção e o modo de execução do trabalho influem, decisivamente, na concretização do instrumento jurídico (fonte formal) por meio do qual se travam as relações necessárias ao desenvolvimento da atividade econômica. Quer no regime capitalista, quer nos regimes socialistas, tais relações distinguem-se pelas mesmas particularidades, sendo irrelevante à sua contextura a circunstância de pertencerem os bens produtivos a particulares ou ao Estado. Num e noutro, as relações são em série, exigindo integração e cooperação e, como a prestação é inseparável da pessoa, o fator humano é levado em conta, em maior ou menor grau, primando, ainda hoje, sobre o aspecto patrimonial.

A necessidade de ação conjunta dos trabalhadores, cada qual executando, no ritmo preestabelecido, as tarefas que lhe incumbem, estabelece conexão, de condicionamentos recíprocos, que empresta sentido manifestamente comunitário à atividade produtiva na empresa.<sup>218</sup>

---

<sup>217</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 165.

<sup>218</sup> GOMES, *op. cit.*, p. 167.

É verdade que as condições de trabalho na empresa, embora uniformes nos aspectos que comportam generalização, admitem particularizações, ainda que insignificantes, conservando uma zona na qual a autonomia privada prevalece, por imune à ação dos grupos dotados de autonomia coletiva. Porém, o interesse individual, privado, de cada trabalhador na comunidade da empresa ganha abstração à medida que se generaliza, condensando-se, afinal, num interesse coletivo, comum, superior. Para defendê-lo, formaram-se os sindicatos, como grupos organizados em função dos interesses comuns de uma categoria profissional, no sentido lato da expressão. É, pois, a existência de interesse coletivo profissional que determina a formação das categorias profissionais dos trabalhadores, o denominado “sujeito coletivo”.<sup>219</sup>

Nesse contexto é que surgem os regulamentos coletivos, fruto da autonomia privada coletiva. Orlando Gomes define-os como “o conjunto de normas que, em caráter geral, disciplinam a relação de emprego de uma pluralidade de trabalhadores”, advertindo que “a regulamentação de condições de trabalho é coletiva somente quando se destina, num ato único, por via geral, a uma pluralidade de trabalhadores”.<sup>220</sup>

A relação de emprego há de resultar, normalmente, do acordo de vontades ou, quando menos, da aceitação pelo trabalhador do estatuto vigente, numa adesão que se pode qualificar como “ato-condição”, de acordo com a terminologia da Escola Realista (Duguit, Jèze, Bonnard, Scelle). Mas os direitos e obrigações constitutivos do conteúdo da relação de emprego passam a ter como fonte, entre outras, o regulamento coletivo. A obrigatoriedade das suas normas define-lhe a natureza de fato normativo, que possui, de regra, as qualidades essenciais da lei, porquanto se reveste também dos caracteres de generalidade e obrigatoriedade.<sup>221</sup>

Assim, tem-se que o regulamento não é coletivo por sua formação, senão por seus efeitos. Segundo a fonte de que emana, classifica-se em: a) *unilateral*, quando promana da vontade do empregador, o chamado “regulamento de fábrica”

---

<sup>219</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 169.

<sup>220</sup> GOMES, op. cit., p. 155.

<sup>221</sup> GOMES, op. cit., p. 157.

e, atualmente, “regulamento de empresa”; o que o caracteriza é a circunstância de provir de uma das partes interessadas na regulamentação, cuja liberdade de estipular condições de trabalho somente encontra limitação na própria vontade, salvo, evidentemente, as restrições gerais estatuídas na lei; b) *legal*, que consiste na intervenção do legislador no conteúdo de cada modalidade contratual e responde à necessidade de preservar o princípio de igualdade, que serve como substrato ideológico da ordem jurídica. O regulamento legal comporta a divisão em regulamento dispositivo ou supletivo e regulamento imperativo: o primeiro, constituído pelas regras aplicáveis unicamente na ausência de declaração de vontade das partes no ato constitutivo da relação, está, por isso, reduzido a proporções insignificantes, não só pela expansão do regulamento legal imperativo, mas, também, pela difusão das outras fontes de regulamentação coletiva das relações de trabalho; o segundo adquire importância cada vez maior em face da conveniência social de proteger os trabalhadores em cumprimento ao programa generalizado de lhes garantir direitos e deferir vantagens. Caracteriza-se pela incondicionalidade. Nesse sentido, tem-se que a legislação individual do trabalho é, toda ela, um regulamento coletivo, que se apresenta como um esquema típico das relações de trabalho, criando-se, assim, uma espécie de contrato de trabalho mínimo; c) *convencional* é o que deriva do acordo de vontade dos interessados, seja por estipulação direta, seja por intermédio de associação profissional. Típico é a Convenção Coletiva de Trabalho, de contornos perfeitamente definidos e do qual se está tratando ao longo deste trabalho; d) *judicial* é o conjunto de preceitos normativos da relação de emprego ditados em sentença normativa proferida por tribunal do trabalho, ao dirimir dissídio coletivo. Equivale à convenção coletiva de trabalho no seu conteúdo, no entanto é imposto pela autoridade competente, quando dirime conflito coletivo de trabalho. Esta prática é corrente no sistema brasileiro, que contempla o poder normativo da Justiça do Trabalho; e) *costume*, que na ausência de preceitos legais, imperativos ou supletivos e de outras normas reguladoras das relações de emprego, abre lacunas preenchidas pelos usos não derogados pela vontade das partes. No entanto, é diminuta a parte a ser suprida pelos usos em face da intervenção legislativa e da proliferação de outras fontes de regulamentação. Quando pela sua invariável observância, penetra no conteúdo das relações de trabalho estruturadas em determinado meio, converte-se em preceito expresso em

qualquer das outras fontes de regulamentação coletiva, perdendo, em consequência, sua natureza original.<sup>222</sup>

O desenvolvimento e a difusão das diversas formas de regulamentação coletiva das relações de trabalho ameaçam a existência do contrato como fonte ou causa geradora das obrigações de empregados e empregadores, reduzindo-os a mero ato constitutivo da relação de emprego, fenômeno de atrofia que inspirou a muitos, inclusive as concepções anticontratalistas.<sup>223</sup>

Há que se considerar, no entanto, que o contrato é fonte de regulamentação da relação individual de trabalho. O contrato cria normas de conduta que obrigam empregado e empregador. Assim, numa concepção objetiva, o ato de autonomia privada, que se manifesta no negócio jurídico, constitui o pressuposto de fato previsto por normas heterônomas, ao qual o ordenamento vincula o nascimento, a modificação ou a extinção de relações jurídicas entre particulares.<sup>224</sup>

A projeção dos regulamentos coletivos lança na sombra o contrato de trabalho, sobretudo quando se considera que as instituições do Direito do Trabalho voltam-se para a relação dinâmica, desprezando seu ato constitutivo, porque visam a proteger o homem trabalhando. Teoricamente, admite-se que as partes convençionem condições de trabalho mais favoráveis ao trabalhador; praticamente, porém, é difícil que o façam (individualmente). As necessidades dos que precisam trabalhar para viver os deixou à mercê dos que monopolizam os meios de produção, sacrificando-lhes inteiramente a liberdade de contratar.<sup>225</sup>

A regulamentação coletiva, seja qual for a sua fonte – exceto o regulamento unilateral –, tem por objetivo a limitação da liberdade de contratar, em benefício dos trabalhadores, porquanto, no regime do contrato livre, essa liberdade é uma imposição da desigualdade entre os contraentes, que permite a opressão do mais fraco pelo mais forte.

---

<sup>222</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 158-160.

<sup>223</sup> GOMES, *op. cit.*, p. 161.

<sup>224</sup> RIVASW, Daniel. O contrato de trabalho é fonte de direito?. In: RODRIGUES, Américo Plá (Coord.) *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 226.

<sup>225</sup> GOMES, *op. cit.*, p. 163.

Em síntese, tem-se que o regulamento coletivo não absorve o contrato de trabalho, que continua indispensável ao nascimento da relação de emprego. Pode-se dizer que “o regulamento coletivo é apenas o invólucro dentro do qual vivem e morrem os contratos de trabalho”.<sup>226</sup>

## 2.2 A constitucionalização do Direito do Trabalho

É múltipla a dimensão em que a Constituição Federal se faz presente como fonte do Direito em geral e, do trabalho, em especial, destacando a doutrina duas esferas distintas, ou seja, a parte orgânica ou tradicional, onde atribui poderes normativos a alguns órgãos e estabelece hierarquias entre as normas que por eles podem ser produzidas, convertendo-se a Constituição em fonte de outras fontes, e a parte dogmática ou substantiva, onde a lei fundamental reconhece ou atribui diretamente determinados direitos, constituindo-se, ela mesma, em fonte de direitos.<sup>227</sup>

Tem-se, de um lado, a *Constituição liberal*, anterior ao processo de nascimento e desenvolvimento dos direitos sociais, que se limitava a estabelecer a forma de criação do direito estatal e a estrutura do Estado e do governo, conhecida como “Constituição política”, por carecer de normas econômicas e/ou sociais. Por outro, o modelo que predomina hodiernamente, da *Constituição ampla*, parte do chamado “constitucionalismo social”, com a incorporação dos direitos sociais, entre eles, com especial destaque, os trabalhistas e os de normas econômicas. O conteúdo deste segundo tipo de Constituição tem incluído, numa primeira linha, a constitucionalização do Direito do Trabalho e seu constante desenvolvimento qualitativo e quantitativo.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho é o ramo do direito que tem se constitucionalizado em maior proporção na América Latina, chegando-se ao extremo de se incluir como nota típica dos nossos direitos não só a referida

---

<sup>226</sup> GOMES, *Transformações gerais do direito das obrigações*, p. 164.

<sup>227</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A constituição e o direito do trabalho. In: RODRIGUES, Américo Plá (Coord.). *Estudo sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 69.

constitucionalização de princípios, direitos e institutos, mas também a de sua eficácia imediata e a dos instrumentos de controle de constitucionalidade.<sup>228</sup>

O estudo do significado dessa constitucionalização pode ser sistematizado em torno de dois grandes elementos: o substancial e o da eficácia. O simples reconhecimento constitucional de certos direitos tem, por si mesmo, significado, mas é preciso analisar se isso é o bastante para garantir a eficácia desse reconhecimento ou se é necessário acionar outros mecanismos a fim de assegurar sua exigibilidade e viabilidade.<sup>229</sup>

Na medida em que a constituição ocupa a mais alta classe na hierarquia das normas de direito, a consagração de normas, princípios ou direitos trabalhistas nesse nível supõe uma alta valorização do Direito do Trabalho e dos interesses e bens por ele tutelados. Cria uma espécie de privilégio do bem jurídico tutelado ou do valor consagrado, que o torna intocável por normas infraconstitucionais, pelo menos dentro de certos limites.

A constitucionalização do Direito do Trabalho tem sido, ao mesmo tempo, causa e efeito do reconhecimento dos principais direitos trabalhistas como direitos fundamentais e funciona, em certa medida, como freio ou limite diante das tendências desregulamentadoras. Trata-se de direitos que, pelo menos em tese, não poderiam ser afetados diante dessas pressões. Nota-se que alguns países, entre eles o Brasil, através da Carta constitucional de 1988, reagiram nesse sentido, aumentando o conteúdo trabalhista de suas constituições. Essa estratégia defensiva, iniciada pela Constituição brasileira de 1988, foi continuada pelas da Colômbia de 1991 e do Paraguai de 1992. A Constituição argentina de 1994 não aumentou seu conteúdo trabalhista direto, mas o indireto, ao constitucionalizar vários tratados sobre direitos humanos que incluem direitos trabalhistas e reconhecer hierarquia suprallegal a esses tratados.<sup>230</sup>

O reconhecimento constitucional de determinados direitos legitima seus titulares a utilizar as garantias correspondentes, o que pode converter-se em

---

<sup>228</sup> URIARTE, In: RODRIGUES, *Estudo sobre as fontes do direito do trabalho*, p. 69.

<sup>229</sup> URIARTE, In: RODRIGUES, op. cit., p. 193.

<sup>230</sup> URIARTE, In: RODRIGUES, op. cit., p. 74.

um dos mais importantes fatores de garantia e desenvolvimento desses direitos.

A Constituição brasileira de 1988, em seu Título II, estabelece os direitos e garantias fundamentais, de forma descritiva, entre eles os direitos sociais, nomeadamente a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

Ressalte-se que a expressão “direitos sociais” não tem uma conotação unívoca na doutrina, oscilando entre uma concepção histórico-ideológica, de inspiração socialista e um outro sentido, que leva em consideração a forma de exercício dos direitos, contemplando-os como típicos direitos de crédito. Vale referir, no entanto, que nem todos os denominados “direitos sociais” se consubstanciam em direito a prestações, como é o caso, por exemplo, da liberdade sindical e do direito de greve.<sup>231</sup>

O direito de liberdade sindical não se efetiva pela simples enumeração contida nos diversos incisos do artigo 8º da Constituição Federal. Requer providências do Estado, de natureza legislativa e judicial, capazes de assegurar a independência dos sindicatos e a proteção dos representantes dos trabalhadores contra a perturbação do exercício legítimo de suas funções. A sua eficácia fica prejudicada e a liberdade reduzida, quando a lei não é recepcionada pelos atores sociais, especialmente os empregadores e o Judiciário, que contribuem para esta redução. Veja-se que há uma forte tendência na jurisprudência trabalhista de assegurar a estabilidade no emprego apenas a sete dirigentes sindicais, independentemente do número de sindicalizados e da extensão da base territorial do sindicato. Além disso, a representação sindical no local de trabalho, prevista no artigo nº 11 da Constituição Federal, está limitada a empresas com mais de duzentos empregados e não há qualquer garantia no emprego a este representante, o que dificulta a atuação sindical no local de trabalho.

---

<sup>231</sup> CAUPERS, João. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a constituição*. Lisboa: Almedina, 1985, p. 28.

Da mesma forma, o direito de greve, contemplado no artigo 9º da Constituição, embora regulamentado pela lei ordinária, também carece de providências que possam garantir a sua eficácia. Nesse sentido, devem ser referidas as sucessivas decisões dos tribunais trabalhistas que acolhem a tese de abusividade da greve.

Ressalte-se que a eficácia do direito de greve implica sua prevalência sobre o direito patronal de exigir a prestação de trabalho e eliminação de obstáculos de fato e normativos à possibilidade concreta de os trabalhadores se absterem de trabalhar, isto é, imunidade perante os mecanismos de responsabilidade criminal e civil extracontratual, inclusive no que se refere às associações sindicais.<sup>232</sup>

No caso brasileiro, é preciso levar em conta que o texto constitucional não diferencia os direitos de defesa e os direitos sociais, especialmente os prestacionais, na medida em que há dispositivo expresso que trata da auto-aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais como um todo. Há que se considerar, no entanto, a distinção que decorre naturalmente da estrutura desses direitos. Os direitos de defesa são passíveis de aplicação imediata porque, em geral, trata-se de impedir que o Estado venha a obstaculizar o seu exercício pelo cidadão, ao passo que o direito prestacional só pode se realizar pela atuação positiva do poder público, de cunho legislativo e administrativo ou material.<sup>233</sup>

Nesse sentido, é fundamental o papel da doutrina e da jurisprudência na luta pela eficácia dos direitos sociais. Clémerson defende que a concretização dos direitos fundamentais deve pressupor dois sentidos: primeiro, “a necessidade da radicalização dos instrumentos de democracia popular, designadamente dos instrumentos de democracia participativa”,<sup>234</sup> segundo, através de uma atuação mais ativa do Poder Judiciário, o qual deve atuar, de certa forma, “como um poder contramajoritário em defesa dos direitos das minorias”.<sup>235</sup>

---

<sup>232</sup> CAUPERS, João. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a constituição*, p. 107.

<sup>233</sup> CLÉVE, Clémerson Merlin. O desafio da efetividade dos direitos fundamentais sociais. *Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Anais do IV Simpósio Nacional De Direito Constitucional). Curitiba, v. 3, 2003, p. 295.

<sup>234</sup> CLÉVE, op. cit., p. 296.

<sup>235</sup> *Ibidem*.

### 2.3 Conflito entre lei e convenção coletiva

Ainda no que se refere às fontes do Direito, cabe uma apreciação sobre a sua hierarquia no Direito do Trabalho, bem como sobre a forma de solução dos conflitos existentes, especialmente entre a lei e a convenção coletiva de trabalho.

Tradicionalmente, tem-se atribuído ao Direito do Trabalho um processo de inversão da hierarquia das fontes, no qual a clássica pirâmide kelseniana é substituída pelo princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, ou da norma mínima, princípio pelo qual a norma superior estabelece padrões mínimos que podem ser complementados ou suplementados pela norma inferior. Assim, uma norma se impõe por seu conteúdo, não por sua categoria. Desde que a sua disposição signifique uma condição mais favorável ou complementar de direitos, será aplicada independente de sua posição hierárquica.<sup>236</sup>

O conflito entre heteronomia e autonomia agravou-se com as transformações do mundo do trabalho, ocorridas principalmente a partir da crise do petróleo de 1973. O contrato de trabalho vem se tornando cada vez mais complexo, coexistindo normas de fontes distintas e hierarquias diferenciadas. Pode-se dizer que são três as fontes principais que alimentam a regulamentação das relações trabalhistas: a lei, fonte heterônoma; a convenção coletiva, fonte autônoma, que tem origem na autonomia privada coletiva, e o contrato individual de trabalho, no qual se expressa a autonomia privada, pela vontade do empregador e do trabalhador, estando a vontade deste último em geral reduzida a simples aceitação das condições postas pela vontade do empregador, observados obviamente, os limites legais.<sup>237</sup>

Na esteira do princípio de proteção ao trabalhador, o conflito entre o contrato individual de trabalho e a lei ou a norma coletiva autônoma se resolverá em favor do primeiro no caso de se estabelecerem benefícios superiores às normas legais ou coletivas. No caso em que o contrato individual esteja abaixo dos limites impostos pelas outras normas, terão primazia estas outras normas,

---

<sup>236</sup> DELGUE, João Raso. Conflito entre lei e convenção coletiva. In: RODRIGUES, Américo Plá (Coord.). *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 148.

<sup>237</sup> DELGUE, In: RODRIGUES, op. cit., p. 153.

devendo o contrato individual elevar-se aos limites por elas estabelecidos, em face do princípio de proteção do trabalhador. Da mesma forma, ocorrendo conflito entre as normas, legais ou coletivas, prevalecerá aquela que tiver um sentido mais favorável ao empregado. Ocorre que a autonomia individual não é fonte de direito suficiente para modificar *in pejus* outras normas. Há presunção de vício da vontade do obreiro, que invalida qualquer alteração em seu desfavor.

Interessa para este estudo, basicamente, o conflito entre lei e convenção coletiva. As normas trabalhistas emanadas do Estado possuem, em geral, um caráter de imperatividade, seja porque expressamente revelado no texto normativo, seja porque assim o indica a razão da lei. Ocorre que as normas heterônomas dispositivas e não imperativas, no Direito do Trabalho, são exceções, na medida em que a imperatividade foi sempre considerada como princípio. Nesse sentido, é nulo qualquer acordo, mesmo coletivo, que pactue benefícios inferiores aos estabelecidos nos imperativos legais, precisamente por ter sido elaborado contra a lei.<sup>238</sup>

Assim, o conflito entre a lei e a convenção coletiva deve sempre ser resolvido á luz do princípio protetor, refletindo na norma mais favorável ou a condição mais benéfica ao trabalhador. Essa posição continua tendo amplo apoio doutrinário e jurisprudencial no país, pelo menos em tese, apesar da arrasadora onda flexibilizadora e desregulamentora que se abateu aqui no bojo do ideário neoliberal. Diz-se, pelo menos em tese, que a redução ou eliminação de benefícios legais, embora acordadas através da negociação coletiva, é inválida, porque esta não supre a violação da imperatividade legal.

O debate que se apresenta hodiernamente é se a imperatividade legal não está tirando da convenção coletiva um papel fundamental no sistema, isto é, o de ajustar critérios diferenciados, mais adaptáveis às realidades nacionais e regionais localizadas e, com isso, contribuindo com a exclusão no mercado de trabalho. ou seja, se uma excessiva rigidez, longe de assegurar maior proteção ao trabalhador, pode estar criando o que se tem chamando de uma “flexibilidade encoberta”. A rigidez legal, não permeável, imune a uma adaptação pela

---

<sup>238</sup> DELGUE In: RODRIGUES, *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*, p. 155.

negociação, estaria contribuindo para que muitos empregadores saiam da legalidade trabalhista e passem a contratar direta ou indiretamente mão-de-obra informal. A realidade mostra que há no país uma flexibilidade de fato, mais extensa e mais grave que nos países onde a flexibilidade tem sido estudada, discutida, confrontada e, por fim, negociada. Isso se revela no trabalho parcial ou totalmente clandestino, nos abusos da subcontratação, na proliferação de empresas unipessoais (autônomas) como forma de fugir às obrigações trabalhistas, no descontrole do trabalho a domicílio, doméstico ou rural, na extensão da jornada fora de todo o controle legal. Esses exemplos falam por si mesmos de uma flexibilidade factual que, por ser precisamente informal, não conhece limites nem regras.<sup>239</sup>

A convenção coletiva tem demonstrado através dos tempos ser um instrumento fundamental e eficiente para regular as relações de trabalho e solucionar conflitos daí emergentes. Como norma fundamental para as relações de trabalho, permite regular as diversas especificidades localizadas e possui uma natural adaptabilidade às mudanças que ocorrem no seio da sociedade e da própria empresa, ante uma realidade que vem sofrendo constantes e importantes transformações.

Nesse sentido, a convenção coletiva pode servir de freio à desregulamentação do direito do trabalho, como fonte de adaptação das normas trabalhistas a fatos novos e circunstanciais. “Nessa lógica, a convenção coletiva longe de desaparecer pode adquirir maior eficácia que no passado e, com tal, revitalizar o papel da autonomia sindical”.<sup>240</sup>

É de perguntar-se se a nova realidade jurídica, calcada na elevação dos direitos trabalhistas ao elenco dos direitos fundamentais e na sua constitucionalização, na nova concepção de autonomia privada, que pressupõe a igualdade substancial, na nova teoria contratualista, que visa reconstituir o equilíbrio das partes contraentes, pode conviver com leis menos imperativas e mais dispositivas e garantir, ao mesmo tempo, melhores condições de vida à *classe-que-vive-do trabalho*? Certamente não há uma resposta derradeira a essa

---

<sup>239</sup> DELGUE In: RODRIGUES, *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*, p. 157.

<sup>240</sup> DELGUE In: RODRIGUES, *op. cit.*, p. 158.

indagação, salvo no campo da especulação. Procura-se demonstrar, no entanto, que, nesse contexto, a convenção coletiva de trabalho pode desempenhar um papel fundamental ao conjugar, na sua elaboração, um processo de democracia participativa, aliado às garantias oriundas da lei e da intervenção positiva do Estado, incluindo-se aí também uma atuação mais ativa e coesa do Poder Judiciário.

## CAPÍTULO 3

### A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE AMPLIAÇÃO DE DIREITOS

Apesar das peculiaridades e da variedade das soluções contempladas nos sistemas jurídicos dos diversos países, foi possível externar um conceito unitário de convenção coletiva de trabalho, suscetível de superar os particularismos nacionais. A experiência foi tentada e conseguida com singular êxito pela Organização Internacional do Trabalho, que, em sua Recomendação nº 91, prescreveu:

Entende-se por convenção coletiva qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, concluído entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, e, por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e mandatados por estes últimos em conformidade com a legislação nacional.<sup>241</sup>

O conceito é complementado pela Convenção nº 154 da OIT, em seu artigo 2º, especialmente quanto ao seu objeto, nos seguintes termos:

Para os fins da presente convenção, o termo negociação coletiva aplica-se a todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores, por outro, com vista a:

---

<sup>241</sup> MOURA, José Barros. *A convenção coletiva entre as fontes de direito*. Coimbra: Almedina. 1984, p. 69.

- a) Fixar as condições de trabalho e de emprego, e/ou
- b) regular as relações entre os empregadores e os trabalhadores, e/ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.<sup>242</sup>

Trata-se, obviamente, de um conceito muito genérico e cuja amplitude não terá correspondência em todos e em cada um dos sistemas de Direito positivo dos diversos países, considerando o propósito manifesto de nele fixar, conjugadamente, a multiplicidade dos aspectos em que se pode analisar a convenção coletiva nos diversos sistemas de relações profissionais. O que se deve ressaltar da presente conceituação é que, para existir convenção coletiva, é indispensável que se constitua uma relação coletiva de trabalho, entendida esta como uma relação jurídica entre empregadores e trabalhadores organizados, ou entre um empregador e uma organização de trabalhadores, para regular as condições de trabalho aplicáveis aos representados e o próprio comportamento dos grupos.

O que caracteriza a originalidade da convenção coletiva é a existência de um interesse coletivo, ou seja, "o interesse de uma pluralidade de pessoas a um bem idôneo para satisfazer uma necessidade comum ... não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação"<sup>243</sup>, isto é, a busca de um único bem, apto a satisfazer a necessidade da coletividade, e não vários bens, que possam satisfazer necessidades individuais. Esse aspecto está relacionado com a natureza jurídica e a própria forma de atuar do sindicato de trabalhadores, uma organização permanente de assalariados, constituída para a defesa e promoção de interesses coletivos.<sup>244</sup>

Entre as várias formas de atuação do sindicato e os variados meios de que dispõe para implementar a defesa de interesses coletivos, resalta-se a convenção coletiva, por ser um instrumento apto a contrabalançar as desigualdades econômicas e sociais entre as partes da relação de trabalho, possibilitando, assim, uma solução mais equitativa, em favor dos trabalhadores, ao estabelecer as condições de trabalho. Pode-se dizer que a individualidade de

---

<sup>242</sup> MOURA, José Barros. *A convenção coletiva entre as fontes de direito*, p. 69-70.

<sup>243</sup> MOURA, op. cit., p. 73.

<sup>244</sup> MOURA, op. cit., p. 74.

cada um dos seus membros é substituída pelo sindicato, na definição das condições de trabalho e dos correspondentes direitos e obrigações em face do empregador. Isso não significa, obviamente, que deixem de existir divergências entre os interesses individuais de cada trabalhador abrangido e o interesse coletivo dessa forma perseguido. É necessária a prevalência do interesse coletivo, porque é esta circunstância que pode alterar a relação de forças entre empregadores e empregados, em favor dos últimos. Por esse aspecto, fica também evidente a relevância da exigência de, por parte dos trabalhadores, intervir a sua organização sindical.<sup>245</sup>

Um dos aspectos característicos da eficácia da convenção coletiva é que se destina a definir o conteúdo das relações individuais de trabalho em que sejam partes os trabalhadores filiados no sindicato ou representados pela organização celebrante. Desse modo, uma parte considerável da eficácia jurídica da convenção não vem a produzir-se na esfera das organizações que a celebram, mas é projetada aos seus membros, individualmente considerados, cujo número é originalmente indeterminado.

Segundo Moura, a convenção coletiva é um contrato de regulamentação de trabalho definidor de um verdadeiro estatuto jurídico dos trabalhadores, na medida em que não pode ser entendida como a soma dos contratos individuais, isso porque não satisfaz diretamente os interesses próprios de cada um dos trabalhadores, mas, sim, o interesse coletivo do conjunto dos filiados no sindicato, ou integrantes da categoria.<sup>246</sup>

A prevalência das cláusulas da convenção coletiva sobre as cláusulas dos contratos individuais implica uma limitação considerável da autonomia da vontade, ou da liberdade contratual, que é característica intrínseca do Direito do Trabalho.

Sendo um acordo entre organizações representativas de empregadores e de trabalhadores ou intervindo na sua celebração, necessariamente, uma organização de trabalhadores, a convenção coletiva é uma forma de

---

<sup>245</sup> MOURA, José Barros. *A convenção coletiva entre as fontes de direito*, p. 75.

<sup>246</sup> MOURA, op. cit., p 77.

determinação bilateral das condições de trabalho. Sua função, que, inicialmente, foi a regulamentação das condições individuais da prestação do trabalho, especialmente no que se refere aos salários, segue uma nítida tendência de desenvolver uma outra eficácia no domínio da regulamentação de relações profissionais, isto é, as relações coletivas entre trabalhadores e empregadores relativa à prestação de trabalho e às condições sociais de vida.

Assim, a convenção coletiva assume importante papel no contexto das relações do trabalho e das relações profissionais, seja como instrumento criador de normas de regulamentação, seja de progresso social, ou, ainda, como fonte do Direito do Trabalho, permitindo não apenas a criação de condições mais favoráveis aos trabalhadores do que aquelas previstas em lei, mas, também, “a criação de novas instituições e mecanismos melhor adaptados às realidades mutáveis da produção moderna”.<sup>247</sup>

No plano econômico, a convenção coletiva passou a desempenhar um papel importante como instrumento regulador da concorrência. Para os trabalhadores, evitando o jogo natural da lei da oferta e da procura, na medida em que impede a determinação do salário por conta exclusiva do empregador, numa realidade de escassos postos de trabalho para muitos candidatos, e, entre os empregadores, com a uniformização das condições de remuneração do trabalho e encargos sociais, permite o exercício da atividade em condições tendencialmente equiparadas. Nesse sentido, pode-se dizer que a negociação coletiva tem um fim econômico particularmente relevante para os empregadores e um fim social que interessa sobretudo aos trabalhadores, enquanto meio de defesa coletiva. Aí se revela um importante caráter democrático desempenhado por esse instituto, que pode ainda ser aperfeiçoado.

A convenção coletiva exerce ainda uma função pacificadora e de estabilização das relações de trabalho e das relações profissionais durante sua vigência, seja porque fixa o conteúdo das relações individuais de trabalho pelo período de tempo convencionado, seja porque propicia um ponto de equilíbrio entre os interesses conflitivos das partes, e sua evolução recente vem

---

<sup>247</sup> MOURA, José Barros. *A convenção coletiva entre as fontes de direito*, p. 85.

demonstrando que, quando a negociação representa efetivas posições de força, pontuadas pela greve e/ou outros instrumentos de pressão, conduzindo a um texto “que reflita um compromisso obtido a partir de posições iniciais afastadas e não prejudicando as lutas futuras, é realmente um processo de conquista”.<sup>248</sup>

Nessa introdução procurou-se destacar algumas das características mais relevantes da convenção coletiva, com sua repercussão nos planos social, econômico, político e jurídico, e evidenciá-la como um processo democrático, conflitivo e ambivalente, que corresponde à instabilidade das relações de trabalho, mas que pode significar, pela originalidade do seu resultado, ao mesmo tempo, um meio de luta dos trabalhadores, ou, por outro lado, uma técnica de integração destes ao capital.

### 3.1 Natureza jurídica

Para se caracterizar a natureza jurídica de um instituto jurídico, deve-se extrair o que há de essencial ou substancial em sua constituição. A caracterização da natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho é uma tarefa tormentosa, que tem suscitado inúmeras controvérsias na doutrina. A par da célebre afirmação de Carnelutti, de que se trata de um *corpo de contrato e alma de lei*, muito se tem escrito sobre o tema. O ponto principal que a doutrina busca explicar está na origem da prerrogativa do instituto em produzir normas com efeitos gerais e abstratos. As principais teorias que a explicam são as contratualistas ou civilistas; depois, as de transição ou mistas e, por fim, as teorias jurídico-sociais, publicistas ou regulamentares. Veja-se o significado de cada uma delas, assim resumidos por Márcia Picarelli.<sup>249</sup>

#### 1 – Teorias contratualistas ou civilistas

A primeira teoria que o Direito Civil tomou para identificar a convenção coletiva foi a teoria do mandato, que consiste na delegação de representação por parte dos associados ao seu sindicato, que irá representá-los como uma pessoa

---

<sup>248</sup> MOURA, José Barros. *A convenção coletiva entre as fontes de direito*, p. 91.

<sup>249</sup> PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1986, p. 52.

jurídica com interesse coletivo, ou seja, como sujeito coletivo, não como um somatório de indivíduos. Apoiada em Chiarelli, a autora refere que a convenção coletiva seria fruto de uma realidade sociológica que deve se apresentar liberta de entraves e de limitações precisas da lei. Foi a teoria que teve maior receptividade para os civilistas e a mais difundida.

A segunda teoria contratualista é a da estipulação em favor de terceiros, segundo a qual a associação profissional é o estipulante, o empresário ou o sindicato patronal, o promitente e os trabalhadores são os terceiros beneficiários. Admitiu-se a extensão dos benefícios da convenção coletiva a todos os trabalhadores, presentes e futuros, sem necessidade de mandato. Representa um avanço na interpretação da convenção na medida em que coloca o sindicato atuando em nome próprio, como sujeito coletivo, não como mero representante.

A terceira é a teoria da gestão de negócios. Na esteira de Clóvis Beviláqua, ocorre a gestão de negócios quando alguém, por livre iniciativa, cuida do interesse de outrem, conforme a presumível vontade deste. Nesse sentido, o gestor atua sem exigência ou interesse nenhum, o que não se coaduna com as condições da convenção coletiva, considerando que o sindicato interfere em decorrência da sua condição de protetor e defensor classista, não espontaneamente.<sup>250</sup>

## 2 - Teorias de transição ou mistas

A primeira teoria de transição ou mista é a teoria da solidariedade necessária, que teve como expoente André Rouast. Nela as partes convenientes não externam os interesses individuais de seus associados e, sim, o interesse coletivo de suas categorias. O sindicato será o representante da categoria em seu diálogo com a parte oponente e o responsável para contrair uma convenção coletiva. Uma vez assinada, todos os trabalhadores de sua área de abrangência deverão cumpri-la em coerência com o princípio da solidariedade necessária.

---

<sup>250</sup> PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*, p. 55.

A segunda é a teoria do pacto social ou teoria da personalidade moral real. Tem como criador Charles Vischer, para o qual o contrato entre uma associação profissional de trabalhadores e um empresário é a lei do grupo e, para que gere lei profissional, a associação deve ter personalidade jurídica, porque somente os sujeitos reconhecidos pelo direito podem intervir em atos jurídicos e dar eficácia às suas decisões.

A terceira é a teoria da personalidade moral ficta, criada pelo francês Nast, o qual, baseado nos ensinamentos de Ihering, afirma que “a personalidade jurídica da associação profissional é uma ficção, pois os únicos destinatários das normas são os indivíduos”. A associação não possui autonomia própria, inerente a toda a pessoa jurídica. Na realidade, para ele, são os trabalhadores que concluem a convenção coletiva.

A teoria da representação legal tem Barassi como um de seus defensores. Por esta teoria, os sindicatos são portadores de um mandato legal de representação da categoria. A sua origem encontra-se na “Lei de Rocco”, de 1926, na Itália, que admitia a existência do contrato coletivo, mas lembrando que o sindicato agia em nome da categoria que representava, com base num mandato legal.

A teoria do uso ou costume industrial é tida como a mais falha. Parte de uma observação primária da história, de que se criou por necessidade o uso ou o costume da celebração de convenções coletivas como meio de se alcançar, para a classe trabalhadores, melhores condições de trabalho, e, para a classe capitalista, produtividade e paz social<sup>251</sup>.

### 3 - Teorias jurídico-sociais ou publicistas

As razões que levam os estudiosos a buscarem no Direito Público a caracterização da convenção coletiva partem do pressuposto de que o Estado não detém o monopólio da produção das normas jurídicas. A primeira destas teorias é a teoria normativista, que tem em Hans Kelsen o seu principal defensor. Para ele, é fonte do Direito todo ato privado ou público, da área legislativa,

---

<sup>251</sup> PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*, p. 58.

judiciária ou administrativa. A convenção coletiva de trabalho é um entre muitos atos jurídicos, e, por conseguinte, normativo. Caracteriza a convenção coletiva como um contrato por excelência, ou seja, bilateral por natureza, o que o impossibilita ver coerentemente na atividade normativa da convenção a produção de normas com força de lei. É uma teoria contraditória na medida em que reconhece a influência de grupos na vida social, mas não admite o poder legiferante dessas categorias.

A segunda teoria a se destacar é a teoria da instituição, inspirada por Maurice Hauriou, segundo o qual qualquer corpo social é uma instituição organizada em busca da realização de um ideal. É a chamada “instituição corporativa”, que dita o direito que rege sua vida e suas relações externas; todavia, esse direito deve mover-se dentro dos parâmetros da ordem jurídica superior. Segundo Hauriou, a convenção coletiva de trabalho seria uma etapa intermediária entre o contrato e a instituição, na medida em que existe a aparência externa de um contrato comum, mas é, na realidade, princípio de uma instituição.

A teoria do ordenamento corporativo é a que se opõe diretamente ao liberalismo. Considera que todos os grupos ou unidades sociais atuam subordinados ao Estado, por ser este um organismo superior. As associações profissionais são encaradas como pessoas jurídicas de direito público e seus dirigentes, como servidores públicos. O contrato coletivo é interpretado como um instituto de natureza de ordem pública. Não há o reconhecimento da autonomia das partes.

Outra teoria publicista é a teoria da lei-delegada, segundo a qual a lei profissional seria uma decorrência do poder legiferante dos sindicatos, que, como representantes dos grupos econômicos e laborais, receberam a competência delegada pelo Estado para defender seus interesses.

A quinta teoria publicista é a teoria do sindicalismo integral, que tem como conteúdo a identificação do sindicato como órgão autárquico e sua atividade como fonte de direito estatal.

A mais difundida das teorias jurídico-sociais é a teoria do relativismo jurídico, de Leon Duguit, para o qual a convenção coletiva não é um contrato porque as partes não estão entre si na posição de credores e devedores; as partes querem-no; há, pois, uma união de vontades. Duguit considera a convenção coletiva de trabalho um ato-união na sua origem e um ato-regra em seus efeitos. Ato-regra seria o ato do credor de direito objetivo, como exemplo a lei, e ato-união é a conjunção de vontades que dão origem a regras equivalentes de direito objetivo. Esta é, sem dúvida, a teoria que melhor dimensionou a natureza da convenção coletiva, tendo o mérito de mostrar que existe a constatação da vontade coletiva como fonte do poder normativo.<sup>252</sup>

Podem-se observar que as diferentes teorias apresentam contribuições substanciais para o estudo da natureza da convenção coletiva, embora focalizem variáveis diversas.

No plano civilista, a idéia de que a convenção coletiva seria um contrato advém da razão de nascer de uma composição de vontade das partes convenientes. Mas o contrato, para a doutrina civilista, surte efeitos somente para os titulares manifestantes da vontade. A concepção de que esta vontade pudesse surtir efeitos para terceiros faz cair por terra a autonomia privada e a igualdade entre as pessoas. No tocante à origem, tais teorias satisfazem, mas ficam a dever, quanto às consequências normativas de seus efeitos.

Em relação às teorias de transição, pode-se observar que são ricas nas construções verbais, mas ficam a desejar quanto à fundamentação de seus conteúdos e, por sua vez, as teorias jurídico-sociais, que concebem a produção normativa autônoma como uma decorrência da própria dinâmica da vida social, o que é salutar, fracassam, contudo, quando não conciliam os efeitos do instituto com sua natureza originalmente contratual.

Parece não haver dúvida de que a convenção coletiva é um contrato e, como tal, regido pelas regras gerais do Direito Civil. O fundamento de sua existência é a assimilação da autonomia privada coletiva e o fato de o Estado ter

---

<sup>252</sup> PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*, p. 59.

concebido tal instituto como fonte formal do direito, por si só, não lhe concede a feição de instituição de direito público.<sup>253</sup>

Registre-se que a autonomia privada coletiva conforma uma das funções mais nítidas da convenção coletiva, que é a de reorganizar o poder no interior das relações de produção, na medida em que o poder sindical vai participando da administração da empresa. É o que se chama de “administração contratada”.<sup>254</sup> A convenção coletiva vai evoluindo e ganhando espaço, não se restringindo mais a fixar padrões mínimos, passando a participar da administração do trabalho. Isso ocorre quando a convenção estabelece diretamente as condições que devem vigor, como, por exemplo, os salários a serem pagos, ou condiciona determinadas decisões da empresa à prévia concordância sindical. Neste caso, o sindicato, por força da convenção, equilibra o poder empresarial. Há que se referir, também, os pactos sociais tripartites, em que as centrais sindicais contratam com os empregadores e com o governo condições que vão integrar a política econômica nacional. Tudo isso é um indicativo de que a participação da autonomia privada coletiva na organização do poder se institucionaliza, interferindo e, mesmo, alterando a estrutura jurídica constitucional do Estado. É verdade que, entre nós, a convenção coletiva está longe de exaurir toda sua virtualidade, mas pode e deve avançar nesse sentido.<sup>255</sup>

Como se vê, a classificação das teorias sobre a natureza jurídica da convenção coletiva indica os caminhos a serem seguidos. Inicialmente, deu-se ênfase à manifestação da vontade; depois, à sua vocação para regular relações envolvendo terceiros e, por fim, procurou-se conciliar contratualidade e normatividade, caminho que permitiu superar pressupostos do Direito Público, como o do monopólio normativo do Estado. Na teoria dos contratos foi rechaçada a premissa da igualdade formal e do subjetivismo exagerado, impondo-se o reconhecimento da autonomia privada coletiva como manifestação dos grupos sociais e poder de se auto-regularem.

---

<sup>253</sup> PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*, p. 68.

<sup>254</sup> DE LUCCA, Carlos Moreira. *Convenção coletiva do trabalho um estudo comparativo*. São Paulo: LtR, 1991, p. 127.

<sup>255</sup> DE LUCCA, op. cit., p. 126.

### 3.2 O modelo brasileiro ampliativo de direitos

Ressaltam sensíveis diferenças nas legislações nacionais sobre a definição de convenção coletiva. A sua própria natureza jurídica depende do modelo adotado em cada país. No modelo brasileiro, apesar de algumas peculiaridades distintas, nota-se que as definições elaboradas pelos diversos autores nacionais norteiam-se pela orientação emanada da Organização Internacional do Trabalho, cuja conceituação foi ilustrada na parte inicial deste capítulo, adaptando-a à legislação vigente no país.

É o caso de Russomano, que assim a define:

A convenção coletiva de trabalho é o convênio entre o sindicato operário e o sindicato patronal correspondente ou empresas individualmente consideradas, tendo por objeto principal a estipulação de normas a serem respeitadas através dos contratos individuais de trabalho e por objeto secundário a criação de direitos e obrigações assumidas pelos convenientes a título próprio.<sup>256</sup>

O autor parte do entendimento de que a convenção, como o próprio nome indica, tem a forma de um contrato, ou convênio, cujo conteúdo é o ajuste de duas vontades, dirigidas a um determinado objeto jurídico. Nesse sentido, pode-se usar a denominação genérica de um “acordo intersindical”, resultante da negociação coletiva entabulada entre as associações sindicais dos trabalhadores e dos empresários.<sup>257</sup>

Ainda, no âmbito das partes convenientes, sinala-se que a Constituição brasileira de 1937 restringia os efeitos da convenção coletiva aos associados do sindicato, condicionando sua extensão aos membros da categoria a um procedimento especial, dirigido pelo Ministério do Trabalho. Com o advento do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que alterou substancialmente a CLT em matéria de negociação coletiva, extinguiu-se a figura da *extensão das convenções*, dando-se abrangência das cláusulas convencionais a todos os

---

<sup>256</sup> RUSSOMANO, *Princípios gerais de direito sindical*, p. 150.

<sup>257</sup> RUSSOMANO, *op. cit.*, p. 152.

integrantes da categoria profissional, independentemente da condição de associado do sindicato.

Extrai-se da definição em estudo que a convenção coletiva tem como objetivo principal a estipulação de *normas abstratas*, “verdadeiras regras de conduta, que deverão ser obedecidas, tanto quanto as leis”,<sup>258</sup> incidindo sobre os contratos individuais de trabalho, tanto naqueles em andamento por ocasião da sua celebração, como naqueles que vierem a ser firmados durante o respectivo período de vigência. Paralelamente a essas *cláusulas abstratas*, também denominadas de “cláusulas normativas”, na medida em que criam normas, outras se contêm na convenção, de caráter meramente obrigacional, que criam direitos e obrigações para as entidades que participam do convênio e que constituem o seu objeto secundário.

Russomano dá ênfase ao papel normativo da convenção coletiva, embora reconheça sua similitude aos contratos, em face dos seus efeitos diversos, na medida em que não incidem diretamente sobre fatos concretos, mas, sim, sobre outros atos jurídicos, relações jurídicas preexistentes ou que virão a existir, consubstanciadas no contrato individual de trabalho. Refere o autor que se trata de um ato *sui generis*, que não se insere na teoria clássica dos contratos do Direito Civil.<sup>259</sup>

A definição legal da convenção coletiva de trabalho consta do *caput* do artigo nº 611 da CLT, que assim dispõe:

Convenção Coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.<sup>260</sup>

Já o parágrafo primeiro do preceito em comento possibilita aos sindicatos de trabalhadores firmarem *acordo coletivo* com uma ou mais empresas da respectiva categoria econômica. Tem-se reiterado na doutrina que a denominação legal de “acordo coletivo”, nesse caso, em nada se diferencia da convenção

---

<sup>258</sup> RUSSOMANO, *Princípios gerais de direito sindical*, p. 152.

<sup>259</sup> RUSSOMANO, *op. cit.*, p. 153.

<sup>260</sup> BRASIL – CLT Editora Revista dos Tribunais São Paulo 2002. artigo 611, p. 307.

coletiva, no que se refere a conteúdo e eficácia; apenas quanto às partes convenientes, na medida em que possibilita a contratação coletiva entre o sindicato profissional e a empresa individualmente considerada e por ter a sua abrangência restringida aos empregados da ou das empresas que participarem do acordo. Também na hipótese da inexistência de associação profissional de primeiro grau, podem as federações e, na falta destas, as confederações, firmar as convenções coletivas.

Ainda do ponto de vista da legislação própria, ressalte-se o artigo nº 616 da CLT, que não permite a recusa à negociação por parte das associações profissionais e econômicas, quando provocadas, numa alusão ao princípio da *obligatoriedade de negociar*, o qual deve informar o processo de negociação coletiva como um todo. Ainda há o artigo nº 623 da CLT, que comina de nulidade a convenção coletiva que contrariar a política salarial vigente, decorrente da política econômico-financeira do governo.

Debate deveras importante é o que versa sobre as possibilidades e limites da convenção coletiva de trabalho, no que se refere à sua potencialidade para inovar, criando regras jurídicas, bem como às restrições postas na lei e na ordem trabalhista e, sobretudo, no âmbito constitucional.<sup>261</sup>

A necessária harmonização entre as regras resultantes da criação autônoma na negociação coletiva e aquelas que advêm da legislação heterônoma estatal, para Maurício Godinho Delgado, remete-nos para o “princípio da adequação setorial negociada”.<sup>262</sup> Vale a transcrição da definição e do alcance deste princípio, assim sintetizado pelo autor:

*Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).*

---

<sup>261</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 136.

<sup>262</sup> *Ibidem*

No primeiro caso especificado (quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalistas de indisponibilidade apenas relativa – e não de indisponibilidade absoluta) o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas sim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).<sup>263</sup>

Verifica-se que são amplas as possibilidades de criação de normas coletivas autônomas, mas, ao mesmo tempo, essa criatividade está limitada objetivamente pelo denominado “princípio da adequação setorial adequada”, de forma que a norma autônoma não se concretiza se, por exemplo, representar ato de renúncia por parte dos trabalhadores. O princípio da irrenunciabilidade, informador da ordem trabalhista individual, não pode ser derogado pela negociação coletiva. O que se possibilita, essencialmente, é a promoção da transação, entendida esta como o despojamento recíproco entre as partes envolvidas e, mesmo assim, desde que não represente, por parte dos trabalhadores, redução ou abdicação de direitos indisponíveis, os quais também estão fora do âmbito da negociação sindical coletiva. Esses direitos se expressam, por exemplo, no pagamento do salário mínimo, na limitação da jornada de trabalho, nas regras de medicina e segurança do trabalho etc. São aqueles direitos reservados ao âmbito do interesse público, “por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional”<sup>264</sup>, porque representa uma afronta aos princípios constitucionais, especialmente ao da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

<sup>263</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, p. 136-137.

<sup>264</sup> DELGADO, op. cit., p. 138.

No caso brasileiro podem-se identificar três grupos convergentes de normas heterônomas que configuram esse patamar civilizatório mínimo: a) as normas constitucionais em geral; b) as normas oriundas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil; c) a legislação infraconstitucional, que está estruturada imperativamente para assegurar patamares mínimos de cidadania ao trabalhador.<sup>265</sup>

Pode-se afirmar, assim, que o modelo brasileiro de negociação coletiva tem um caráter complementar e supletivo, devendo atuar num espaço remanescente, não regulado pelas normas heterônomas, ou de adequação da norma positivada, sem afrontá-la.

A convenção coletiva de trabalho, nesse contexto, tem sedimentada a sua virtualidade criativa e, ao mesmo tempo, sofre as restrições da lei, o que lhe empresta um caráter nitidamente *ampliativo* dos direitos dos trabalhadores e de *adaptação* das circunstâncias setoriais das empresas. Sua virtualidade consiste em prestar-se para instrumentalizar o processo de negociação coletiva. O seu caráter *ampliativo* tem a virtude de solucionar os conflitos deflagrados entre empregados e empregadores, enquanto que o de *adaptação* contribui para a pacificação, na medida em que, durante a sua vigência, funciona como freio dos conflitos latentes ou emergentes. Quer parecer que aí reside o caráter democrático da convenção coletiva de trabalho. Ao mesmo tempo em que proporciona melhorias e benefícios aos trabalhadores, contribui para o desenvolvimento da empresa, que tem a sua estrutura produtiva mais bem adaptada às contingências econômicas e setoriais.

---

<sup>265</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*, p. 138.

## CAPÍTULO 4

### A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO PRECARIZANTE

Já se discorreu sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sobre a reestruturação produtiva do capital e a crise do sindicalismo, inclusive brasileiro, que determina o enfraquecimento dos sindicatos, diminuindo drasticamente seu poder de força, numa conjuntura totalmente adversa.

Nesse contexto, apesar do consenso doutrinário e jurisprudencial de que a convenção coletiva é um instrumento ampliativo de direitos aos trabalhadores, nos últimos anos, as políticas neoliberais impuseram limites a essa possibilidade, invertendo a lógica vigente quando da prosperidade sindical. A questão que hoje se ressalta, “não é se a convenção pode melhorar a norma estatal, mas – pelo contrário – se a autonomia de negociação pode diminuir os limites legais.”<sup>266</sup> Nessa trilha, Juan Raso Delgue menciona vários exemplos de legislação heterônoma surgida nos últimos tempos em países da América Latina, a saber: o Decreto nº 757, do Peru, de novembro de 1991, que proíbe a concessão de reajustes salariais através da convenção coletiva; a Lei nº 23.928, argentina, que proíbe qualquer procedimento indexatório, autorizando apenas aumentos salariais por produtividade; as medidas brasileiras do Plano Real, a partir de 30 de junho de 1995, de desindexação salarial, que restringem os acordos sobre reajustes salariais. Essas hipóteses demonstram que o conflito entre lei e convenção coletiva, nesses casos, resolvem-se em favor da heteronomia.<sup>267</sup>

---

<sup>266</sup> DELGUE, João Raso. *Estudo sobre as fontes do direito do trabalho*, p 152.

<sup>267</sup> *Ibidem*

Ocorre que a onda neoliberal é arrasadora. Apregoa-se a necessidade de “modernização” do Direito do Trabalho, mas assiste-se à tentativa de desestruturá-lo para permitir a livre contratação, individual e coletiva, o que, certamente, agravará a precarização já acentuada. A inversão da lógica, para privilegiar a autonomia coletiva, representa, nesse aspecto, um dos meios de que se servem as forças produtivas para chegar à almejada *flexibilização incondicionada*.

Assim é que, ainda que vigente o sistema de prevalência das fontes heterônomas, surgem sistematicamente convenções e acordos coletivos precarizantes, no sentido de que reduzem direitos, e, o que é pior, em muitos casos, estes instrumentos são validados pelo Judiciário Trabalhista, que ratifica a eficácia de cláusulas abusivas, reducionistas, que contrariam a legislação e os princípios informadores do Direito do Trabalho, especialmente o da irrenunciabilidade.

Exemplo de que o Judiciário Trabalhista, pelo menos em parte e principalmente por seus órgãos de cúpula, é também contaminado pela onda avassaladora da flexibilização, apregoada pela classe empresarial e implementada pela atuação sistemática da mídia, é a Orientação Jurisprudencial nº 123 da Sessão de Dissídios Individuais (Subseção I), do Tribunal Superior do Trabalho: “Bancários. Ajuda Alimentação. A ajuda alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.”<sup>268</sup> Esta orientação, emanada da Corte Superior Trabalhista, respalda cláusulas reducionistas contidas nos instrumentos coletivos na medida em que contraria expressamente o contido no artigo nº 458 da CLT, que considera salário a alimentação fornecida habitualmente ao empregado.

Outra demonstração de complacência do Tribunal Superior do Trabalho, noticiada pelo periódico *Gazeta Mercantil*<sup>269</sup>, foi o reconhecimento de um acordo coletivo firmado diretamente pelos empregados e a empresa, que estabeleceu o “banco de horas”, contrariando a posição manifestada pelo

---

<sup>268</sup> Brasil – CLT . Editora Revista dos Tribunais São Paulo 2002. p. 1169.

<sup>269</sup> *Gazeta Mercantil*, Caderno Legislação, 27 jun.2002, p. A-10

respectivo sindicato da categoria. A Seção de Dissídios Coletivos do TST considerou que o sindicato dos metalúrgicos da região de Limeira teria posto obstáculos à aprovação do referido acordo ao aumentar deliberadamente o quorum para sua aprovação, e, por isso, resolveu validá-lo, à revelia do órgão de classe. Essa decisão afronta o artigo 8º da Constituição Federal, que, em seu inciso VI, prescreve a obrigatoriedade da participação dos sindicatos dos trabalhadores nas negociações coletivas, além de representar uma intervenção indevida do Judiciário sobre o comportamento da entidade de classe no processo de negociação.

Consoante se depreende de Acórdão do Supremo Tribunal Federal, da lavra do ministro Sepúlveda Pertence, houve reforma de decisão emanada pelo TST validando cláusula normativa que condicionava o direito à estabilidade da empregada gestante, prevista no artigo nº 10, II, *b*, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, à comunicação do estado de gravidez ao empregador, por considerá-la inconstitucional. Refere o ministro relator em ementa, que “aos acordos e convenções coletivas de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite”.<sup>270</sup>

Outra cláusula precarizante, utilizada com frequência em convênios coletivos, é a que desprezava até quinze minutos a cada batida de cartão-ponto na contagem da jornada de trabalho, para efeito de pagamento de horas extras.<sup>271</sup> Em uma das diversas demandas que envolvem a questão, a referida cláusula foi rechaçada, como se verifica do Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, de autoria da juíza relatora Maria Guilhermina Miranda, que a considerou abusiva, argumentando que:

---

<sup>270</sup> Supremo Tribunal Federal. Acórdão n. 2041-4. *Diário da Justiça*, 31 ago.2001.

<sup>271</sup> Ressalte-se que esta questão foi posteriormente superada pela lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acresceu o parágrafo primeiro ao artigo nº 58 da CLT, determinando a desconsideração das variações de horário nos cartões-ponto, quando não excederem cinco minutos, observado o limite diário de dez minutos.

ainda que norma coletiva preveja nos termos postos em sentença, o juiz não pode ignorar a hierarquia das fontes formais do direito do trabalho, onde as normas coletivas encontram-se em posição inferior à lei, máxime se considerarmos que o direito posto, ao tratar da redução da hora noturna, leva em conta, inclusive os segundos para sua fixação.<sup>272</sup>

É necessário que se diga que essa onda flexibilizante está a ocorrer ainda sob a égide da prevalência do legislado sobre o negociado. Essa generalização de instrumentos coletivos precarizantes certamente se acentuará, caso seja efetivada alguma alteração legislativa semelhante ao projeto que alterava o artigo nº 618 da CLT, o qual preconizava a inversão dessa lógica para permitir que normas convencionadas possam derrogar direitos estabelecidos na lei positivada. Desta questão tratar-se-á a seguir.

#### **4.1 A proposta de alteração do artigo 618 da CLT**

Expressão maior dessa tendência flexibilizadora *incondicional* é o anteprojeto de lei enviado pelo governo anterior ao Congresso Nacional, através da mensagem nº 1.061, de 31 de dezembro de 2001, que pretendia alterar o artigo nº 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, para permitir a derrogação do legislado pelo convencionado pelas partes. Após discussão e aprovação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei foi enviado ao Senado Federal, onde recebeu o nº 134/01.

O projeto foi arquivado no Senado Federal, por solicitação do atual governo da República, através da Mensagem nº 78/2003. Ainda assim, é válido que se elaborem considerações críticas a respeito, pelo que representou na época de sua tramitação na Câmara dos Deputados e por representar o seu conteúdo uma forte tendência flexibilizante, ainda latente no país. Nada garante que esse projeto, ou outro semelhante, seja revigorado a curto ou a médio prazo.

---

<sup>272</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão n. 00459-2001-371-04-00-2 Relatora Juíza Maria Guilhermina Miranda. Publicado em 07.11.2003. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br> Acessado em 04 mar.2004.

Pela proposta original, que constou da mensagem do Executivo, o artigo nº 618 da CLT seria alterado e passaria a ter a seguinte redação: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança do trabalho”<sup>273</sup>.

Em síntese, propunha o governo que, ressalvadas as disposições constitucionais e as normas sobre a segurança e saúde no trabalho, todos os demais direitos trabalhistas assegurados em lei poderiam ser objeto de negociação coletiva. Numa breve apreciação da proposta, poder-se-ia entender que não tinha maior significado, considerando-se que os principais direitos dos trabalhadores estariam preservados, porque previstos na Constituição Federal.

Ocorre que a proposta extrapolava seu conteúdo inicial e aparente. Tratava-se, na verdade, de uma tentativa de mudança paradigmática, ainda que no campo infraconstitucional. O Direito do Trabalho brasileiro caracteriza-se hoje pela prevalência das normas estatais (fontes heterônomas), sobre as normas oriundas da negociação coletiva (fontes autônomas), de modo que a parte substancial do contrato de trabalho está regulada em lei. É facultada às partes apenas uma regulação supletiva e, mesmo assim, em consonância com os princípios informadores do Direito, o que significa dizer que não podem ser estatuídas normas em prejuízo do trabalhador. Esse é o sentido ampliativo de direitos, examinado no capítulo anterior.

O objetivo da reforma legal, declarado expressamente pelo ministro Francisco Dornelles, autor da mensagem, era o de “estabelecer as hipóteses em que a negociação coletiva prevaleça sobre o disposto na legislação infraconstitucional, visando a modernização das relações trabalhistas”<sup>274</sup>. Isso demonstra, claramente, a intenção de se inverterem as “regras do jogo”, passando a privilegiar-se a negociação coletiva em detrimento da lei, ou seja, o *negociado* prevalece sobre o *legislado*, o que, no seu entendimento, “realça e

---

<sup>273</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei nº 5.483-C, de 2001 (Do Poder Executivo). Mensagem nº 1.061/01.

<sup>274</sup> *Ibidem*.

fortalece a importância dos sindicatos no cenário trabalhista”.<sup>275</sup> Segue o ministro, na justificativa ao anteprojeto:

A economia corre em tempo real, pede direitos negociáveis e contratualizados. Direitos rígidos desestimulam a geração de novos empregos e a inserção formal do trabalhador no mercado de trabalho. O capital e o trabalho, numa realidade de constantes mudanças, encontram dificuldades na adequação das normas legais às suas necessidades. A demora na modificação do texto consolidado não acompanha as mudanças requeridas pela sociedade. Então, é oportuno devolver aos atores sociais, com segurança jurídica, a capacidade e a legitimidade de dirigir os próprios interesses por meio da negociação coletiva<sup>276</sup>.

Pode-se reconhecer, na mensagem enviada pelo Executivo ao Congresso Nacional, o caráter ideológico da proposta, na medida em que prioriza as questões econômicas e as necessidades do capital, subordinando a esses as políticas de cunho social. Isso porque a simples mudança paradigmática da tutela estatal ou do legislado para o negociado coletivamente, certamente, não é a panacéia para a solução dos problemas nacionais. Ao contrário, é temerário atribuir-se à *vontade*, ou à *necessidade* das partes a regulação do trabalho, dentro de um quadro econômico recessivo, que fragiliza a ação dos sindicatos e em que não há qualquer garantia do emprego aos trabalhadores, então negociadores. O que se denota é que a tentativa de reforma se insere na adoção das políticas neoliberais, que subjagam o trabalho às necessidades expansionistas e globalizadoras do capital.

É verdade que o projeto enviado pelo governo, num primeiro momento, não alterava o conteúdo em si dos contratos de trabalho, mas deslocava para a autonomia privada coletiva o eixo de rotação da normatividade que incide sobre as relações de trabalho. “De um sistema que privilegia a legislação estatal, passa-se a um sistema que, guardado o mínimo previsto na Constituição e nas normas de segurança e saúde do trabalho, privilegia a negociação coletiva”.<sup>277</sup>

---

<sup>275</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei nº 5.483-C, de 2001.

<sup>276</sup> *Ibidem*.

<sup>277</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. *A complexidade da submissão da lei aos dissídios*. Disponível em: [www.conjur.com](http://www.conjur.com). Acesso em: 27 out. 2001.

Resta saber se os atores da negociação coletiva, especialmente os trabalhadores, estariam preparados para assumir essa responsabilidade. Quer parecer que não, ante a crise que afeta o sistema sindical mundial e, em particular, o modelo brasileiro, em face da conjuntura determinada pelo atual modo de produção capitalista, que, como já se referiu, acarreta crônicas dificuldades aos sindicatos. No caso brasileiro, podem-se mencionar ainda outros fatores. O Brasil possui um sistema sindical arcaico, baseado na unicidade sindical, sem inserção nos locais de trabalho e sem garantias sindicais efetivas. A jurisprudência pátria vem se norteando por contemplar a garantia no emprego a apenas sete dirigentes de cada entidade sindical, o que impossibilita ter-se um sindicato combativo com um número tão restrito de dirigentes, especialmente se for considerado que alguns sindicatos possuem milhares de trabalhadores na sua base de atuação. O direito de greve também tem sido restringido pelos sucessivos julgamentos que acolhem a tese da abusividade do direito. Diante desse quadro, é, no mínimo, temerário transferir a responsabilidade pela regulação das relações do trabalho para uma negociação na qual as partes estão em patamares desiguais.<sup>278</sup>

Por outro lado, é forçoso admitir-se que a proposta vai ao encontro da necessária modernização do Direito do Trabalho que se apregoa. A negociação coletiva representa, de fato, um processo democrático e eficiente para a solução dos conflitos trabalhistas e para dar estabilidade às relações de trabalho. Isso se demonstra nos países mais desenvolvidos, onde a negociação coletiva é o eixo do Direito do Trabalho. O Brasil não pode ficar estagnado a uma legislação sindical de há muito superada, oriunda de um Estado totalitário, de outra inspiração histórica, econômica e ideológica que não se compatibiliza com a atual realidade socioeconômica e com o Estado Democrático de Direito.

Em síntese, acredita-se que a alteração proposta é necessária para a inserção do Brasil na chamada era da pós-modernidade. No entanto, deve-se ter como pressupostos, além da manutenção dos direitos mínimos contemplados na Constituição Federal e na legislação de segurança e saúde do trabalho, efetivas garantias que possibilitem o equilíbrio na negociação coletiva.

---

<sup>278</sup> ARAÚJO, *A complexidade da submissão da lei aos dissídios*.

Vejam-se a seguir algumas considerações sobre a tramitação do projeto na Câmara dos Deputados, com as emendas apresentadas pelos parlamentares e seu relatório final, que parecem bastante elucidativos do que está a se afirmar.

#### 4.1.1 As emendas dos parlamentares

Foram apresentadas doze emendas ao anteprojeto pelos deputados, das quais sete foram acolhidas pelos relatores e reforçam o caráter ideológico da proposta, como já se referiu quando da análise da justificativa do ministro Francisco Dornelles.

As emendas 1 e 2 excepcionam também, além dos preceitos constitucionais e da legislação referente à segurança e à medicina do trabalho, já constantes do projeto original, a legislação previdenciária e tributária, sob o fundamento de que se trata de normas de ordem pública e de observância compulsória a empregados e empregadores<sup>279</sup>.

As emendas de nº 3 e 7 ressalvam a lei nº 7.418/85, que instituiu o vale-transporte aos empregados. Segundo os seus autores, visam resguardar o vale-transporte, “direito básico do trabalhador há 16 anos e possui a vantagem de reduzir o absenteísmo dos empregados”,<sup>280</sup> contribuindo para a produção e concedendo-lhes um benefício que não possui natureza salarial, o que reduz os encargos sociais das empresas.

Já as emendas 8, 9 e 10 ressalvam alimentação e transporte, visando impedir que esses benefícios sejam transformados em pecúnia. O trabalhador poderia desvirtuar o seu objetivo suprindo outras necessidades, o que acarretaria efeitos negativos na sua produtividade, sem falar na evasão das contribuições previdenciárias e encargos sociais, com a elevação da parcela em pecúnia<sup>281</sup>.

---

<sup>279</sup> BRASIL. Projeto de Lei.

<sup>280</sup> Ibidem.

<sup>281</sup> Ibidem.

Verifica-se no teor e nas justificativas das emendas apresentadas pelos parlamentares e acolhidas pela relatoria a visível preservação dos interesses do Estado, como destinatário das contribuições previdenciárias e fiscais, e das empresas, pela diminuição desses encargos e facilitação para a obtenção da mão-de-obra. Em nenhum momento, pode-se identificar nessas emendas alguma manifestação em favor dos trabalhadores; o que se nota, isto sim, é prepotência e discriminação no momento em que se justifica a proibição de se transformar em pecúnia certos benefícios, porque os objetivos poderiam ser “desvirtuados” pelo trabalhador. Isso demonstra a visão cultural de alguns parlamentares para com os trabalhadores, considerando-os incapazes de gerir seus próprios salários.

Esse procedimento, de preservar apenas os interesses do Estado e do capital, fica também evidente na rejeição das emendas n. 4, 5 e 6, as quais continham algum conteúdo que visava preservar exatamente os direitos dos trabalhadores. É o caso da emenda nº 4, que limitava a prevalência do negociado sobre o legislado aos casos em que a empresa, em face da conjuntura econômica, se encontrasse em condições que recomendassem a aplicação da medida, e das de n. 5 e 6, que ressaltavam essa prevalência somente quando em favor do empregado. A justificativa para a rejeição é de que a proposição básica do projeto é exatamente no sentido contrário.

Da mesma forma, foram rejeitadas as emendas n. 11 e 12, que sugeriam a revogação do artigo 623 da CLT, que regula as políticas salariais e econômicas do país, impedindo que as empresas concedam aumentos de salários em índices superiores aos determinados pela política governamental. Justifica-se, para isso, que eventuais ganhos dos trabalhadores poderiam prejudicar a política econômica do país.

#### **4.1.2 O Relatório final**

Segundo pareceres e relatórios finais, o projeto proporcionava a oportunidade de discutir o futuro das relações de trabalho no Brasil e decidir o modelo que se pretende adotar,<sup>282</sup> o que revela o caráter de mudança

---

<sup>282</sup> BRASIL. Projeto de Lei.

paradigmática, ou seja, o modelo a ser adotado privilegiava o negociado, abstendo-se a lei e o Estado de regular as relações de trabalho, suprimindo a possibilidade de tutela ao trabalhador.

Alguns dos argumentos dos parlamentares em defesa das emendas propostas, merecem algumas considerações: a) A CLT está ultrapassada e não mais protege o trabalhador adequadamente. O nível de desemprego é alarmante e a Justiça do Trabalho sobrecarregada, demonstram que precisamos uma reforma radical da legislação. - É o mesmo que atribuir à legislação a responsabilidade pelo desemprego, quando se sabe que este é decorrente do modelo econômico adotado pelo Estado e está vinculado a circunstâncias econômicas e do próprio mercado e não ao Direito do Trabalho ou aos trabalhadores. Por outro aspecto, pelo projeto, pretende-se resolver o problema da Justiça do Trabalho, extinguindo as demandas, como se assim se extinguissem também os conflitos; b) A flexibilização prevista no projeto permite que a relação de trabalho seja discutida pelos próprios interessados, podendo ser modernizada e adequada à realidade. Essa é uma tendência internacional irreversível, incentivada pela OIT. - Este argumento chega a ser falacioso. É verdade que a Organização Internacional do Trabalho - órgão da ONU encarregado de regular as relações de trabalho em nível internacional e do qual o Brasil é membro - preconiza a negociação como forma de regular as relações de trabalho e solucionar os conflitos a ela inerentes. Ocorre, contudo, que a OIT preconiza também outras políticas e garantias não adotadas no Brasil, que foram omitidas pelos relatores, como, por exemplo: o pluralismo sindical, a representação profissional nos locais de trabalho, a garantia do emprego, entre outros, que visam guarnecer e proteger a classe dos trabalhadores para que se estabeleça um equilíbrio nas negociações coletivas; c) A autonomia privada coletiva que ganha amplitude neste projeto está limitada pelos dispositivos constitucionais e legais. - Ocorre que esta é uma limitação formal que decorre do próprio sistema constitucional e que não permite a revogação de seus preceitos por lei ordinária. Isso não afasta, no entanto, o caráter de mudança paradigmática do projeto, que já se referiu. Apenas não se ousou tanto, em propor-se uma emenda constitucional, num primeiro momento; d) *devem ser feitas concessões mútuas a fim de se manter o equilíbrio contratual, caso contrário, a convenção*

*ou acordo coletivo devem ser anulados judicialmente.* - É de se perguntar: que concessão poderá fazer o empregado a não ser abrir mão das garantias mínimas que a lei lhe confere? Que possui ele além de sua força de trabalho? Seu único patrimônio é a contraprestação que recebe, e é esta que será oferecida como moeda de troca.

O relatório final do projeto propôs um texto substitutivo, que, por pequena margem de votos, foi aprovado pela Câmara dos Deputados no dia 4 de dezembro de 2001, com 264 deputados a favor, 213 contra e duas abstenções, e consiste no seguinte:

Art. 618 - Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.  
Parágrafo Único - A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321/76 e nº 7.418/85, a legislação tributária, a previdenciária, e a relativa ao FGTS, bem como as normas de segurança e medicina do trabalho<sup>283</sup>.

Justificaram os relatores, provavelmente em face das pressões em contrário manifestadas pelos sindicatos dos trabalhadores durante o processo de discussão, que, pelo substitutivo então apresentado, ficava expresso que a lei regularia as condições de trabalho apenas na ausência de convenção ou acordo coletivo. Ficava claro que somente no caso das partes não chegarem a uma norma acordada, a lei seria aplicada. Segundo ainda o relator, deputado Ney Lopes, o projeto substitutivo não dispunha que convenção ou acordo prevaleceria sobre a lei, o que teria sido mudado. Apenas determinava a prevalência das condições de trabalho ajustadas em convenções ou acordos coletivos, desde que observados alguns limites. E acrescenta que estava se aprovando uma lei ordinária alternativa, optativa e complementar, que não revoga qualquer outra lei ordinária vigente<sup>284</sup>.

A esse comentário seria oportuno acrescentar-se: uma lei permissiva e perversa. Embora o deputado relator tente mascarar o objetivo do projeto

---

<sup>283</sup> BRASIL. Projeto de Lei.

<sup>284</sup> Ibidem.

substitutivo, vê-se que, na substância, nada difere do original, a não ser nas restrições que impõe em favor dos interesses do próprio governo e dos empresários. Mantém, no entanto, a prevalência do negociado sobre o que está ou for legislado.

A Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), encaminhou um estudo aos senadores da República, que teriam de analisar a proposta, caso não fosse retirada pelo Executivo, alertando para a extinção de direitos dos trabalhadores, relacionando alguns em um quadro sinótico, elaborado pelo juiz do trabalho Lamartino França de Oliveira, do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.<sup>285</sup> Vale a transcrição do referido quadro, demonstrativo das múltiplas alterações prejudiciais aos empregados que poderiam ser implementadas.

DIREITOS NEGOCIÁVEIS	CONSEQÜÊNCIAS
1 - Fim da solidariedade passiva do grupo econômico.	1- Perda da garantia de recebimento dos créditos trabalhistas que poderiam ser pagos por outras empresas do grupo.
2- Exigência de um número mínimo de dias para o trabalhador ser considerado empregado.	2- Redução do número de trabalhadores com direitos trabalhistas.
3- Possibilidade de tratamentos distintos em relação à espécie de trabalho e à condição do trabalhador intelectual, técnico e manual.	3- Favorecimento a alguns em detrimento de outros empregados.
4- Somente será considerado de serviço efetivo o período em que o empregado estiver executando ordens.	4- Não receberá pelo tempo à disposição do empregador.
5- Os serviços executados no domicílio do trabalhador não geram vínculo de emprego.	5- Perda de todos os direitos trabalhistas.
6- Fim do Instituto da sucessão de empregadores.	6- Perda da garantia de recebimento dos créditos trabalhistas devidos pelo sucedido que poderiam ser pagos pelo sucessor.
7- Fim da obrigatoriedade da CTPS para o exercício de qualquer trabalho.	7- Perda de direitos trabalhistas e previdenciários.

<sup>285</sup> ANAMATRA. *Flexibilização das leis trabalhistas*. Disponível em: <http://www.contratuh.com.br> Acesso em: 27.03.2004.

8- As anotações na CTPS gozarão de presunção absoluta de veracidade.	8- Possibilidade de fraude e desvirtuamento das anotações efetuadas.
9- Horas extras ilimitadas	9- Prejuízo à saúde do trabalhador
10- Banco de horas sem limite temporal de duração.	10- Prejuízo financeiro e à saúde do trabalhador
11- Intervalo interjornada sem limite.	11- Prejuízo à saúde do trabalhador, com o risco de sofrer acidente de trabalho.
12- Trabalho aos domingos e feriados com remuneração sem acréscimo.	12- Prejuízo à saúde, lazer, à família e financeiro ao trabalhador.
13- Limitação ou fim do intervalo intrajornada.	13- Prejuízo financeiro e à saúde do trabalhador.
14- Fim da indenização pela não concessão do intervalo intrajornada	14- Prejuízo financeiro ao empregado.
15- Possibilidade de alteração do percentual dos adicionais noturno, insalubridade, periculosidade.	15- Prejuízo financeiro ao empregado.
16- Fim do adicional de transferência.	16- Prejuízo financeiro ao empregado
17- Fim da hora noturna reduzida.	17- Prejuízo financeiro ao empregado.
18- Possibilidade de alteração da jornada noturna: Ex. entre às 24h00 e 03h00.	18- Prejuízo financeiro ao empregado.
19- Possibilidade de redução dos dias das férias para, por exemplo, 10 dias, bem a retirada do prazo máximo de concessão.	19- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
20- Faltas ao serviço descontadas das férias.	20- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
21- Aviso do gozo das férias no dia da concessão destas.	21- Prejuízo social ao empregado e sua família.
22- Membros de uma mesma família, que trabalham na mesma empresa, não poderão gozar férias conjuntamente.	22- Prejuízo social ao empregado e a sua família.
23- Menor de 18 anos não terá direito a gozar férias coincidentes com as férias escolares.	23- Prejuízo social e acadêmico ao empregado.
24- Fim da multa pela não concessão das férias dentro do prazo.	24- Prejuízo financeiro ao empregado.
25- Férias individuais e coletivas poderão ser cindidas sem limites.	25- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
26- Os adicionais não serão utilizados como base de cálculo da remuneração das férias.	26- Prejuízo financeiro ao empregado.

27- Conversão total das férias em abono pecuniário.	27- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
28- Desnecessidade de pagamento antecipado das férias.	28- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
29- Desnecessidade de pagamento das férias e 13º salários proporcionais na rescisão do contrato.	29- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
30- Prescrição das férias contadas do término do período aquisitivo.	30- Prejuízo econômico ao empregado.
31- Desnecessidade de proporcionalidade entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, podendo toda a mão de obra de uma empresa ser de africanos.	31- Prejuízo a toda a população nacional.
32- A contratação de empregados por empresa interposta é legal em qualquer atividade.	32- Prejuízo financeiro ao empregado.
33- A contratação de empregados por empresa interposta não gera vínculo de emprego, nem a responsabilidade subsidiária com a tomadora dos serviços.	33- Prejuízo socioeconômico ao empregado e ao INSS.
34- Contratos de trabalho somente por prazo determinado e sem limites de prorrogação.	34- Prejuízo financeiro ao empregado.
35- Fim da solidariedade nos contratos de subempregada.	35- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
36- Ajuda de custo, gratificações, diárias para viagem, abonos, gorjetas e salário utilidade não integram a remuneração obreira.	36- Prejuízo financeiro ao empregado e ao INSS.
37- Possibilidade do pagamento dos salários somente por intermédio de utilidades.	37- Prejuízo financeiro ao empregado.
38- Bebidas alcoólicas e cigarros poderão ser considerados salários utilidade.	38- Prejuízo à saúde e econômico ao empregado.
39- Fim da necessidade de pagamento salarial mensal.	39- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
40- Fim da equiparação salarial e de diferenças salariais advindas do desvio de função.	40- Prejuízo financeiro ao empregado.
41- Possibilidade de desconto salarial por prejuízos causados, independentemente de culpa do empregado.	41- Prejuízo financeiro ao empregado.
42- Facultada a utilização do truck system	42- Prejuízo financeiro ao empregado.

43- Permitida a cessão dos salários para qualquer credor do empregado.	43- Possibilidade de fraude e prejuízo financeiro ao empregado.
44- Permissão do pagamento de salário em qualquer moeda.	44- Prejuízo financeiro ao empregado.
45- Fim das multas dos artigos 477 e 467 da CLT.	45- Prejuízo financeiro ao empregado.
46- Autorização para que o empregador faça alterações unilaterais no contrato de trabalho.	46- Prejuízos incalculáveis.
47- Ao empregado afastado não é assegurado quando da sua volta nenhuma vantagem deferida à categoria quando da sua ausência	47- Prejuízos incalculáveis.
48- Fim dos motivos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, exceto licença paternidade e maternidade.	48- Prejuízo socioeconômico ao empregado.
49- O TRCT homologado servirá de prova de quitação de todos os direitos trabalhistas devidos durante o vínculo, independente de ser especificada a parcela quitada.	49- Prejuízo financeiro ao empregado.
50- Não há indenização no caso de rescisão antecipada do contrato a termo.	50- Prejuízo financeiro ao empregado.
51- Possibilidade de o empregador criar novas justas causas para a dispensa do obreiro.	51- Insegurança jurídica e prejuízo financeiro-social ao trabalhador.
52- Possibilidade de os empregados receberem salário mínimo mensal e o restante somente mediante participação nos lucros mensal sem natureza salarial.	52- Prejuízos financeiros ao empregado e ao INSS.
53- Possibilidade de dispensa por justa causa do empregado no caso de greve, em qualquer caso.	53- Prejuízo financeiros e ao direito de livre manifestação.
54- Possibilidade de integração dos anuênios e gratificações no salário, e corte de seus pagamentos futuros.	54- Prejuízos financeiros ao empregado.
55- Possibilidade do fim do sindicato da categoria diferenciada.	55- Prejuízos aos sindicatos e empregados desta categoria.
56- Limitação da estabilidade sindical a um dirigente.	56- Prejuízos para a categoria.
57- Possibilidade de tudo o que foi relatado aqui ser colocado em um acordo coletivo com validade de 30 anos.	57- Prejuízos incalculáveis

O quadro supra é explicativo e ilustrativo de que o projeto, se promulgado, implicaria uma mudança paradigmática nas relações trabalhistas, da *tutela estatal ou legal* para o campo da *autonomia coletiva*, com profundas conseqüências do ponto de vista social que isso pode representar. Como se vê, múltiplos e variados são os direitos previstos na legislação atual que poderiam ser alterados em desfavor dos trabalhadores.

#### 4.2 A necessária legislação de sustento

Uma análise superficial do convênio coletivo, distanciada das circunstâncias que o cercam, poderia levar à conclusão de que se trata de um instrumento perfeito, na medida em que ninguém melhor que as partes envolvidas para saber o que lhes convém.<sup>286</sup> As circunstâncias, no entanto, são fundamentais para que se possam auferir as condições reais em que se processa a negociação coletiva e em que medida pode prevalecer a conveniência das partes, especialmente dos trabalhadores, em face da sua inferioridade flagrante diante do poder do capital.

Já se discorreu sobre o novo mundo do trabalho, que compreende a automação da empresa, a terceirização, a reestruturação produtiva, entre outras circunstâncias, que terminam por descartar grande parte da mão-de-obra e o reaproveitamento de outra parte, a custo menor, de forma precarizada.

Nesse contexto, tem-se o desemprego como elemento fundamental, no sentido de que é utilizado para legitimar a precarização, que se apresenta como única alternativa de sobrevivência para o trabalhador. Já se referiu também que o trabalhador precário não está aglutinado pelos sindicatos e, portanto, está fora do processo de negociação coletiva, o que contribui para a sua inviabilização na medida em que “rompe-se o instável (e relativo) equilíbrio que existia entre os atores sociais, e o coletivo passa a reproduzir as disparidades do *individual*.”<sup>287</sup>

---

<sup>286</sup> VIANA, Marco Túlio. Convenção coletiva de trabalho: realidade ou mito. *Repertório IOB de jurisprudência* – 1ª quinz. Ago.1999, nº 15/99, caderno 2, p. 333

<sup>287</sup> VIANA, op. cit., p. 333.

Essa fragilidade dos trabalhadores é detectada e utilizada pela classe patronal, afetando negativamente o conteúdo dos convênios.

Nesse momento de crise e inseguranças, entende-se ser necessário que o Estado intervenha, porém não para legitimar o trabalho precário, como vem fazendo, mas para dotar o sistema sindical de garantias legais que permitam uma efetiva e justa negociação coletiva.<sup>288</sup>

O debate sobre a regulamentação do Direito do Trabalho, aí incluída a autonomia coletiva, exige que se ressalte a diferença entre a *desregulamentação* apregoada, que visa à sua modernização, e à *re-regulação* que está sendo praticada. Ocorre que a tônica das novas alterações legislativas que estão sendo editadas tende a desconstituir o padrão anterior, liberalizando o mercado de trabalho. Na prática, revogam-se direitos existentes e introduzem-se novas regras legais para o trabalho, cuja finalidade evidente é liberar a classe empresarial do *peso* daqueles direitos revogados. “mediante uma nova regulamentação estatal, *desregula-se* o trabalho, aumentando a margem de decisão unilateral do empresário na relação direta com o empregado.”<sup>289</sup>

Esse fenômeno demonstra que a flexibilização das relações de trabalho que está sendo praticada e que se pretendeu aprofundar através da alteração do artigo nº 618 da CLT pressupõe não apenas o afastamento do Estado, mas exige um outro tipo de regulamentação estatal, de conteúdo *permissivo e precarizante*. Tem-se, assim, um conflito entre duas estratégias de reforma da legislação, ou de regulação das relações trabalhistas: “uma, de caráter protetor-participativo e outra, de inspiração liberal-permissiva.”<sup>290</sup>

De fato, é necessário uma atualização do direito positivo que contemple a pluralidade das formas de trabalho atualmente praticadas, regulando-as juridicamente. O sistema que restringe a tutela estatal à típica relação de emprego, fundada na não-eventualidade e na subordinação, é pressuposto para

---

<sup>288</sup> VIANA, Marco Túlio. *Repertório IOB de jurisprudência*, p. 333.

<sup>289</sup> BENITES, Intervenção estatal e modelo sindical.

<sup>290</sup> *Ibidem*

que se excluam da tutela estatal as demais formas de trabalho, que são cada vez mais disseminadas e permanecem à margem de qualquer proteção jurídica.<sup>291</sup>

O Direito deve ser compreendido como instrumento protetor dos mais fracos, como técnica de igualação num contexto social em que predomina a desigualdade material. Deve operar como mecanismo de convergência e integração entre as dimensões econômica e social, na busca da igualdade substancial. Para se alcançar tais objetivos, é necessária a revisão do papel regulador do Estado, porém no sentido de se implementar uma desregulamentação de caráter *protetor-participativo*, não de cunho permissivo e precarizante.<sup>292</sup>

Exemplo marcante dessa intervenção necessária e positiva do Estado foi a promulgação da Lei nº 300 (Estatuto dos Trabalhadores) na Itália, que objetivou a “tutela da liberdade e dignidade do trabalhador em relação a situações de repressão que se verificam na empresa”,<sup>293</sup> coibindo atitudes dos empregadores, como a utilização de polícia privada, perseguições pessoais, controle à distância das atividades dos trabalhadores. E, no plano coletivo, o Estado assumiu uma política de apoio às organizações sindicais de trabalhadores, com o objetivo de alcançar-se uma democracia substancial.

É verdade que a complexa integração entre lei e contratação sindical possui um sentido de permanente delegação a uma fonte normativa, que, pela sua elasticidade, é mais idônea para distinguir o ponto de equilíbrio entre exigências produtivas e as de tutela dos prestadores de serviço. Com esse tipo de legislação, caracterizada pela descentralização normativa por parte da contratação, tem-se em vista prevenir uma das críticas mais correntes à legislação trabalhista. De fato, limitando os poderes dos empresários, a legislação trabalhista limita, também, a flexibilidade no uso da força de trabalho e, portanto, a possibilidade de adequar a organização produtiva às necessidades contingentes do mercado e da situação econômica. Por outro lado, não se pode desconsiderar

---

<sup>291</sup> BENITES, Intervenção estatal e modelo sindical.

<sup>292</sup> Ibidem.

<sup>293</sup> GIUGNI, Gino com a colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Garofalo. *Direito sindical*. Tradução e notas Eiko Lúcia Itioka. Ver. Técnica e notas José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr Editora, 1991, p. 21.

o contraposto interesse dos trabalhadores. Por isso, a escolha do legislador é favorável a uma técnica legislativa que conserve a proibição de determinados comportamentos empresariais, mas que consinta em revogá-la quando existir o consenso das organizações sindicais. Esta foi considerada a técnica mais idônea para garantir um compromisso entre interesses opostos e que considere a especificidade de cada uma das situações concretas.<sup>294</sup>

Nesse sentido, é salutar a ampla discussão que se está promovendo, acerca das reformas constitucionais sindical e trabalhista que se pretende implementar no nosso país. Através do debate democrático é possível que as emendas constitucionais anunciadas venham no sentido do fortalecimento do movimento sindical, capaz de superar a sua crise crônica, e do desenvolvimento de um sistema de negociação coletiva equânime, pautado pelo equilíbrio de forças, apto a garantir a dignidade e a cidadania dos trabalhadores.

Independentemente do indicativo do modelo sindical a ser perseguido, pluralista ou da unicidade, a perspectiva da reforma constitucional deve desembocar em uma série de medidas que possam dar efetivas garantias de igualdade, como aquelas adotadas na Itália e em vários outros países avançados, onde a negociação coletiva é o eixo central do Direito do Trabalho, como por exemplo: garantir ao sindicato a liberdade de ação e de acesso no interior da empresa; tirar da Justiça do Trabalho o poder de pôr fim às greves; disciplinar e punir, com rigor, os atos anti-sindicais, entre outras.<sup>295</sup>

É preciso também que o governo tenha na discussão com os sindicatos a referência para as medidas legislativas que venha a adotar, ao invés de legislar através de medidas provisórias, que se eternizam em sucessivas reedições. “A solução da *lei negociada*, também praticada pelos europeus.”<sup>296</sup>

Por outro lado, como já se referiu, a negociação coletiva deve pressupor sempre uma concessão aos trabalhadores ou, no máximo, uma transação, ou seja, concessões mútuas e recíprocas, com o aprofundamento do sinalagma contratual, e não uma simples renúncia. Nesse sentido, a convenção coletiva

---

<sup>294</sup> GIUGNI, *Direito sindical*, p. 27.

<sup>295</sup> VIANA, *Repertório IOB de jurisprudência*, p. 331.

<sup>296</sup> *Ibidem*.

pode desenvolver toda sua virtualidade, como instrumento útil a garantir melhor qualidade de vida no trabalho, mais estabilidade no emprego e promover a adequação econômica da empresa.

Nesse contexto, entende-se possível um movimento no sentido de inverter-se a lógica do legislado para o negociado. A negociação coletiva deve, sim, ser incentivada, mas, fundamentalmente, possibilitada concretamente, a qual é uma tarefa de todos nós, governo, empresários, trabalhadores e operadores do Direito.

## CONCLUSÃO

O trabalho realizado, embora dissertativo, enseja algumas conclusões que serão postas de forma sucinta, com base no desenvolvimento das duas partes que o compõem.

1. A evolução do fenômeno coletivo foi fundamental na conformação do Direito do Trabalho, ao ponto de se formarem duas vertentes reguladoras das relações trabalhistas: de um lado, o Estado, através de leis, estabelecendo regras gerais que impõem limite à autonomia das partes, visando compensar o desequilíbrio econômico próprio da relação individual de trabalho; de outro, a autonomia privada coletiva, responsável pela regulação complementar, que se expressa através de acordos e convenções coletivas de trabalho, cujo conteúdo original visou à adoção de regras específicas e localizadas, em benefício dos trabalhadores, porque impulsionada pelo movimento operário através de suas associações profissionais.

O Estado moderno, em seu amplo e variado desenvolvimento e através de suas múltiplas funções, manteve e mantém diferentes formas ou instrumentos de regulação para cuidar das relações de trabalho, inclusive das relações coletivas, desde o total abstencionismo ou tutela negativa própria do liberalismo, passando para uma tutela positiva, no Estado do bem-estar, em que se salientam as garantias sociais, seja no plano individual, seja no coletivo, através da concessão de benefícios aos trabalhadores.

A crise do Estado do bem-estar é determinante para a propagação de um novo liberalismo, calcado nas idéias de um mercado livre regulador das relações sociais, da desregulamentação crescente da economia, da redução do Estado a um mínimo, da eficiência e da competitividade, entre outras. Esse ideário,

originário da América do Norte e da Europa central, espalhou-se no mundo todo, inclusive nos países periféricos, entre eles o Brasil, onde sequer se desenvolveu em sua plenitude o Estado provedor.

A globalização da economia e dos meios de comunicação, incrementada pelo desenvolvimento da automação, da robotização e da computadorização, revolucionou o mercado de trabalho, atingindo a sociedade como um todo. A passagem da economia regionalizada e com um Estado que assegurava o bem-estar social para uma economia globalizada e sem a intromissão do Estado alterou o paradigma da produção, propiciando a geração de um novo mundo do trabalho.

Em função da globalização e do atual estágio de expansão do capitalismo, exige-se a “modernização” do Direito do Trabalho para adequá-lo aos novos tempos. A flexibilização da legislação trabalhista é apregoada como uma necessidade imperiosa para o desenvolvimento econômico e social. Esta flexibilização, no entanto, no sentido em que está sendo conduzida, tem como objetivo a total desregulamentação do Direito do Trabalho e acarreta a precarização das relações trabalhistas. Trata-se, na verdade, de pressuposto para o desenvolvimento do ideário neoliberal.

O fordismo e o taylorismo estão sendo superados por outro modelo de produção, o denominado “toyotismo”, que acarreta mudanças significativas no mundo do trabalho e na classe operária. A sedimentação do toyotismo pressupõe a flexibilização do aparato produtivo e, por isso, não pode prescindir da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, para dispor da força de trabalho em consonância com as novas exigências do mercado consumidor globalizado. Trata-se, na verdade, de uma saída para a crise do capitalismo mundial, calcada numa nova forma de organização e regulamentação do trabalho que pressupõe a captura da subjetividade do trabalhador e de um novo pacto social, cuja consequência mais evidente é o distanciamento de qualquer alternativa para além do capital.

O sindicalismo mundial está mergulhado numa profunda crise, em função da desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho, que tem atingido

conquistas históricas do movimento sindical, sem que este ofereça uma reação capaz de impedir tais transformações. Os sindicatos estão retraídos numa política defensiva, incapazes de desenvolver ou de desencadear uma ação transformadora, para além do sistema capitalista.

Essa crise, que atinge os países avançados em menor ou maior intensidade, afeta também aqueles intermediários da América Latina, entre eles o Brasil, em face da sua estrutura sindical fragmentada, composta de pequenos sindicatos municipais, com pouca atuação centralizada e sem inserção nos locais de trabalho. Trata-se de uma estrutura verticalizada, restrita à categoria profissional, que é composta pelos assalariados empregados, um segmento minoritário da classe trabalhadora do país.

Quando se anuncia uma reforma constitucional sindical, pode-se pensar na adoção de um sistema mais aberto e democrático, capaz de obstar as tendências de enfraquecimento e desgaste e enfrentar a crise mundial, caminhando para a sua superação.

As discussões que estão sendo implementadas para a elaboração de uma proposta de reforma constitucional, especialmente no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho, apontam para mudanças importantes, como o rompimento com o corporativismo e o estabelecimento de um sistema horizontalizado, que contempla uma pluralidade de associações com novos critérios de representatividade, bem como a substituição da noção de categoria profissional por ramo de atividade e o reconhecimento das centrais sindicais. Percebe-se, no entanto, que não há a preocupação em agregar ao sistema sindical os trabalhadores que estão fora do mercado formal, nem muitos avanços no que se refere à representação sindical nos locais de trabalho, medidas que, se implementadas, contribuiriam para diminuir a distância entre o sindicato e suas bases sociais.

É prematuro, neste momento, fazer qualquer análise mais aprofundada sobre as possíveis conseqüências da futura reforma constitucional, considerando que se trata de uma proposta ainda em elaboração. Apenas o desenvolvimento do novo sistema, no decorrer do tempo, poderá dizer se as modificações a serem

efetivadas serão hábeis e suficientes para responder aos desafios que se apresentam ao movimento sindical neste contexto de crise.

O que se pode afirmar neste momento é que, se as circunstâncias mudaram, o Direito do Trabalho deve também inovar-se, aí incluído o sistema sindical, para concretizar os seus valores fundamentais neste novo mundo do trabalho, na busca de uma alternativa ao capital que possa garantir aos trabalhadores os direitos ínsitos à cidadania.

2. Assiste-se hoje a um movimento semelhante ao que determinou o desdobramento do Direito do Trabalho do Direito Civil. Significativas transformações estão ocorrendo no campo do Direito Privado, em especial do direito das obrigações, passando-se a focar as relações sociais por um ângulo mais humano, calcado na limitação da autonomia privada e exigindo-se do Estado uma atuação cada vez mais positiva, no sentido de garantir o equilíbrio e o efetivo exercício dos direitos pelos cidadãos. Isso se expressa, por exemplo, na força normativa dos princípios constitucionais, na nova teoria contratualista e na revisão dos direitos da personalidade.

Passa a ser questionada a clássica divisão entre o Direito Público e o Direito Privado e desloca-se o centro de gravidade do Direito Privado para uma realidade fragmentada pela pluralidade de estatutos autônomos, cujos exemplos, no Brasil, são as leis de locação urbana, o Código de Defesa do Consumidor, o Estatuto da Criança e do Adolescente e o Estatuto do Idoso.

A nova teoria contratualista pressupõe o reconhecimento da normatividade dos princípios constitucionais, que privilegiam a igualdade substancial e a dignidade da pessoa humana, e o contrato passa a ser analisado como uma realidade histórica, não mais a partir de uma concepção privada, mas também publicista, capitaneada pela Constituição Federal, que é a base unificadora do sistema jurídico.

Nesse contexto, é inconcebível que nas relações de trabalho se adote o “caminho de volta”, da desregulamentação, da flexibilização, que leva à prevalência da vontade do mais forte, no caso o empregador. Pelo contrário, é forçoso reconhecer-se que as fontes heterônomas, imperativas, continuam sendo

fundamentais e indispensáveis para a regulação das relações de trabalho. O modelo brasileiro de negociação coletiva tem um caráter complementar e supletivo, devendo atuar num espaço remanescente, não regulado pelas normas heterônomas, ou de adequação da norma positivada, sem afrontá-la.

A convenção coletiva tem demonstrado, através dos tempos, ser um instrumento fundamental e eficiente para regular as relações de trabalho e solucionar conflitos daí emergentes, tratando das diversas especificidades localizadas e possuindo uma natural adaptabilidade às mudanças que ocorrem no seio da sociedade e da própria empresa, ante uma realidade que vem sofrendo constantes e importantes transformações. Nesse sentido, conjugando heteronomia e autonomia, a convenção coletiva pode servir de freio à desregulamentação do Direito do Trabalho e como fonte de adaptação das normas trabalhistas a fatos novos e circunstanciais.

A convenção coletiva de trabalho, nesse contexto, tem sedimentada a sua virtualidade criativa e, ao mesmo tempo, sofre as restrições da lei, o que lhe empresta um caráter nitidamente ampliativo dos direitos dos trabalhadores e de adaptação das circunstâncias setoriais das empresas. Sua virtualidade consiste em prestar-se para instrumentalizar o processo de negociação coletiva. O seu caráter ampliativo tem a virtude de solucionar os conflitos deflagrados entre empregados e empregadores, ao passo que o de adaptação contribui para a pacificação, na medida em que, durante a sua vigência, funciona como freio dos conflitos latentes ou emergentes. Quer parecer que aí reside o caráter democrático da convenção coletiva de trabalho. Ao mesmo tempo em que proporciona melhorias e benefícios aos trabalhadores, contribui para o desenvolvimento da empresa, que tem a sua estrutura produtiva mais bem adaptada às contingências econômicas e setoriais.

No entanto, as políticas neoliberais impuseram limites a esse caráter ampliativo da convenção coletiva. Apregoa-se a necessidade de “modernização” do Direito do Trabalho, mas assiste-se é a tentativa de desestruturá-lo para permitir a livre contratação, individual e coletiva, o que, certamente, agravaria a precarização do trabalho, já acentuada. A inversão da lógica para privilegiar a autonomia coletiva representa, neste momento de fragilidade das associações

sindicais, um dos meios que se servem às forças produtivas para chegar à almejada flexibilização incondicionada.

Assim é que, ainda que vigente o sistema de prevalência das fontes heterônomas, vão surgindo sistematicamente convenções e acordos coletivos precarizantes, no sentido de que reduzem direitos, e, o que é pior, em muitos casos, esses instrumentos são validados pelo Judiciário Trabalhista, que ratifica a eficácia de cláusulas abusivas, reducionistas, que vão de encontro à legislação e aos princípios informadores do Direito do Trabalho.

Essa generalização de instrumentos coletivos precarizantes certamente se acentuará caso seja levada adiante alguma proposta semelhante àquela que alterava o artigo nº 618 da CLT, permitindo que normas convencionadas possam derrogar direitos estabelecidos na lei positivada.

Nesse momento de crise e inseguranças, é necessário que o Estado intervenha, porém não para legitimar o trabalho precário, como vem fazendo, mas, para dotar o sistema sindical de garantias legais que permitam uma efetiva e justa negociação coletiva. A revisão do papel regulador do Estado deve pressupor uma desregulamentação de caráter protetor-participativo, não de cunho permissivo e precarizante. Num contexto em que predomina a desigualdade material, o Direito deve servir como instrumento protetor dos mais fracos, como técnica de igualação.

Enfim, a negociação coletiva deve pressupor sempre uma concessão aos trabalhadores ou, no máximo, uma transação, ou seja, concessões mútuas e recíprocas, com o aprofundamento do sinalagma contratual, não uma simples renúncia. Nesse escopo, a convenção coletiva pode desenvolver toda sua virtualidade, como instrumento útil a garantir melhor qualidade de vida no trabalho, mais estabilidade no emprego e promover a adequação econômica da empresa.

Por derradeiro, reitera-se que a negociação coletiva deve, sim, ser incentivada, mas, fundamentalmente, possibilitada concretamente, a qual é uma tarefa de todos nós, governo, empresários, trabalhadores e operadores do Direito.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. Perdizes: Boitempo, 2000.

ANAMATRA. *Flexibilização das leis trabalhistas*. Disponível em: <http://www.contratuh.com.br>. Acesso em: 27 mar. 2004.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTIL, Pablo (Org.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1996.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* 9. ed. Perdizes e Campinas: Cortez e Editora da Unicamp, 2003.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. *A boa-fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_. *A complexidade da submissão da lei aos dissídios*. Disponível em: [www.conjur.com](http://www.conjur.com). Acesso em: 27 out. 2001.

AZEVEDO, Plauto Faraco de. *Direito, justiça social e neoliberalismo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. O futuro do sindicalismo no Brasil. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A transição do direito do trabalho no Brasil – estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*. São Paulo: LTr, 1999.

BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Tradutores Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

BENITES, Flávio Antonello. *Intervenção estatal e modelo sindical*. 2001. Não publicado.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*. 7. ed. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1995.

CAMINO, Carmem. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. rev. amp. at. Porto Alegre: Síntese. 2003.

CAMPOS, Diogo Leite de. Os direitos da personalidade: categoria em reapreciação. *Boletim do Ministério da Justiça*. Lisboa, n. 403, 1991.

CARRASCO Manuel Correa. La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo. Universidad Carlos III de Madrid. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 1997.

CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e sequela*. São Paulo: LTr, 1997.

CAUPERS, João. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a constituição*. Lisboa: Almedina, 1985.

CLÈVE, Clémerson Merlin. O desafio da efetividade dos direitos fundamentais sociais. In: *Revista da Academia Brasileira De Direito Constitucional* (Anais do IV Simpósio Nacional De Direito Constitucional). Curitiba, v. 3, 2003.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Conferência Estadual do Trabalho do Paraná – relatório. Não publicado.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Afonso; GUNTHER, Luiz Eduardo *Transformações do direito do trabalho*. (Coord.) Curitiba: Juruá, 2000.

DAUBLER, Wolfgang. Globalização econômica e direito do trabalho. Anais do Seminário Internacional – Relções de Trabalho Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos.

DAUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. Tradução de Alfred Keller. São Paulo: LTr, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa, 1970.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

DELGUE, João Raso. Conflito entre lei e convenção coletiva. In: RODRIGUEZ, Américo Plá (Coord.). *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

DE LUCCA, Carlos Moreira. *Convenção coletiva do trabalho um estudo comparativo*. São Paulo: LtR . 1991.

FACHIN, Luiz Edson. *Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo*. Curitiba: Renovar, 1998.

FARIA, José Eduardo. *Direito e globalização econômica*, São Paulo: Malheiros

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

GENRO, Tarso. Um futuro por armar. In: BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Tradução de Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

GIUGNI, Gino com a colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Garofalo. *Direito sindical*. Tradução e notas Eiko Lúcia Itioka. Ver. Técnica e notas José Francisco Siqueira Neto. São Paulo: LTr Editora, 1991.

GOMES, Manoel Eduardo Alves Camargo e. Textos sem título e não publicados, utilizados em aula de Teoria Geral do Estado, no Curso de Mestrado em Direito da Universidade Federal do Paraná. 2001.

GOMES, Orlando. *Transformações gerais do direito das obrigações*. São Paulo: Revista do Tribunais, 1967.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Lineamentos sobre o direito sindical brasileiro. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Transformações do direito do trabalho – estudos em homenagem ao professor doutor João Régis Fassbender Teixeira*. Curitiba: Juruá, 2000.

JEAMMAUD, Antoine. Palestra proferida no curso de pós-graduação em direito, da Universidade Castiglia de La Mancha. Toledo, 2003.

MAGANO, Octavio Bueno. Princípios do direito do trabalho e os avanços da tecnologia. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Org.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho* (homenagem a Valentim Carrion). São Paulo: Saraiva, 2001.

MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos no Código de Defesa do consumidor*. 4. ed. rev. at. e ampl. São Paulo: Revista do Tribunais, 2002.

MOURA, José Barros. *A convenção coletiva entre as fontes de direito*. Coimbra: Almedina. 1984.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado*. Tradução de Wanda Caldeira Brandt. São Paulo: Brasiliense, 1995.

PASTORE, José. *O desemprego tem cura?* São Paulo: Makron Books, 1998.

PICARELLI, Márcia Flávia Santini. *A convenção coletiva de trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.

PRATA, Ana. *A tutela constitucional da autonomia privada*. Coimbra: Almedina, 1997.

RAMOS FILHO, Wilson. *O fim do poder normativo e a arbitragem*. São Paulo: LTr. 1999.

\_\_\_\_\_. O Fórum Nacional do trabalho e o sistema sindical brasileiro: algumas críticas sobre o modelo de solução de conflitos coletivos. Não publicado.

RIVASW, Daniel. O contrato de trabalho é fonte de direito? In: RODRIGUEZ, Américo Plá. (Coord.). *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

ROMAGNOLI, Umberto. *El derecho, el trabajo y la historia*. Tradução Marina Tomadini. Madrid: Consejo Económico y Social, 1996.

ROTH, André Noel. O direito em crise: fim do estado moderno. In: FARIA, José Eduardo (org.). *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo: Malheiros, 1996.

RUIZ, Alicia E. E. *No tener trabajo*. Buenos Aires, 1995. Não publicado.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

\_\_\_\_\_. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Princípios de direito do trabalho e economia de mercado. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Org.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho* (homenagem a Valentim Carrion). São Paulo: Saraiva, 2001.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA SANTOS, Boaventura de. *As tensões da modernidade*. Palestra proferida no 1º Fórum Social Mundial. Porto Alegre. Não publicado.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Ciência política e teoria geral do estado*. 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 1991. v. I.

TEPEDINO, Gustavo. O Código civil, os chamados microssistemas e a Constituição: premissas para uma reforma legislativa. In: TEPEDINO, Gustavo. (Coord.). *Problemas de direito civil – constitucional*. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2000.

TOLEDO, Roberto Pompeu de. *À sombra da escravidão*. *Veja*, São Paulo, 15 maio 96.

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. Tradução de Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. A constituição e o direito do trabalho. In: RODRIGUEZ, Américo Plá (Coord.). *Estudo sobre as fontes do direito do trabalho* São Paulo: LTr, 1998.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de Direito do Trabalho - um enfoque constitucional*. Passo Fundo: Editora UPF, 2004.

VIANA, Marco Túlio. *Convenção coletiva de trabalho: realidade ou mito*. Repertório IOB de jurisprudência – 1ª quinzena de agosto de 21999 – nº 15/99.

VIEIRA, Liszt. *Cidadania e globalização*. 2. ed. Rio de Janeiro: Record, 1998.

Mais periódicos, documentos do Ministério do Trabalho e de Associações de Juízes e textos legais.

## OBRAS CONSULTADAS

AGUILLAR, Fernando Herren. *Metodologia da ciência do direito*. São Paulo: Max Limonad, 1996.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho – itinerários da dominação*. São Paulo: LTr, 1994.

AVILÉS, Antonio Ojeda. URIARTE, Óscar Ermida. *La negociación colectiva en la América Latina*. Madrid: Editorial Trota, 1993.

BAGOLINI, Luigi. *O trabalho na democracia – filosofia do trabalho*. Tradução de João da Silva Passos, do original *Filosofia del lavoro*. São Paulo: LTr, 1982.

BERGER, Peter L. *Luckmann Thomas*. Petrópolis: Vozes, 1998.

BILBAO, Andrés. *Obreros y ciudadanos*. Madrid: Editorial Trota, 1993.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Campus, 1992.

BOCORNY, Leonardo Raupp. *A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2003.

BRESCIANI, Luís Paulo; BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Negociações tripartites na Itália e no Brasil*. São Paulo: LTr, 1995.

BRUM, Nilo Bairros de. *Requisitos retóricos da sentença penal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

\_\_\_\_\_. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982.

CORDEIRO, Antonio Menezes. *Convenções colectivas de trabalho e alterações de circunstâncias*. Lisboa: Lex, 1995.

COSTA, Orlando Teixeira da. *O Direito do trabalho na sociedade moderna*. São Paulo: LTr, 1999.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

DE BUEN, Néstor. (Coord.). *A solução dos conflitos trabalhistas*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1996.

FARIA, José Eduardo. *Os novos desafios da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

GALVÃO, Paulo Braga. *Os direitos sociais nas constituições*. São Paulo: LTr, 1981.

GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1986.

\_\_\_\_\_. *Direito individual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. *Curso de direito do trabalho*. Edição universitária. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GUTIÉRREZ, Juan Escribano. *Autonomia individual y colectiva en el sistema de fuentes del trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000.

KAHN-FREUND, Otto. *Trabajo y derecho*. Tradução de Jesús M. Galiana Moreno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

LEITE, Eduardo de Oliveira. *A monografia jurídica*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

LEITE, Julio Cesar do Prado. *A Nova Constituição e os direitos fundamentais dos trabalhadores*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1987.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

LIRA FILHO, Roberto. *Direito do capital e direito do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1982.

LUNARDI, Ariovaldo. *Contrato Coletivo de Trabalho – o futuro das negociações sindicais no Brasil*. São Paulo: LTr, 1996.

MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de Direito Operário*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1971.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 3. ed. rev. e at. São Paulo: LTr, 1982.

MORATALLA, José Francisco Escudero. VALLINA, Joaquim Frigola. HERREROS, Teresa Corbella. *El principio de buena fe en el contrato de trabajo*. Barcelona: Tesys, 1996.

MOTTA, Benedicto. *O homem, a sociedade, o direito, em Marx*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1978.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.
- OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. *Derecho del trabajo*. 20. ed. rev. Madrid: Civitas, 2002.
- OLIVEIRA, Olga Maria B. de. *Monografia jurídica*. Porto Alegre: Síntese, 1999.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner G. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. (Coord.). *Estudos sobre as fontes do direito do trabalho*. Tradução Edilson Alkimim Cunha. São Paulo: LTr, 1998.
- RUDIGER, Dorothee Susanne. (Coord.). *Tendências do direito do trabalho para o século XXI – globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo*. São Paulo: LTr, 1999.
- RUPRECHT, Alfredo. *Conflitos coletivos de trabalho*. Tradução José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. rev. ampl. Curitiba: Juruá, 1991.
- SANTOS, Boaventura de Souza. *Pela mão de Alice*. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2001.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. rev. at. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do trabalho & democracia*. Apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996.
- \_\_\_\_\_. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.
- SOUZA, José Pedro Galvão de. *Direito natural, direito positivo e Estado de Direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1977.
- SILVA, Antonio Álvarez da. *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Ensaios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- SILVA, Otavio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- SUPIOT, Alain. *Crítica del derecho del trabajo*. Tradução de José Luis Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, 1996.
- SZMUKLER, Beinusz. Coordenador. *Perspectivas do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1993.

TORRES, Esther Sánchez. *El deber de negociar y la buena fe en la negociacion colectiva*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1999.

VIANNA, Segadas. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1972.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

WALDRAFF, Célio Horst. *Direito do trabalho & processo do trabalho – temas atuais*. Curitiba: Juruá, 1999.

